



Améliorer les Politiques d'Emploi des Jeunes en Afrique Francophone

(Cameroun, Congo, Tchad, Côte d'Ivoire, Sénégal)

Projet CRDI - 108229-001

Rapport d'enquête Cameroun

Par

Pr. Benjamin FOMBA KAMGA
Dr. MBOUTCHOUANG Vincent de Paul
Dr. FOTIE Andrée
Mlle. NONO DJOMGANG Claudia
M. WAMBA TINDO Paulin Joachim
M. FOKOU Carrel

Adresse pour correspondance:

Benjamin FOMBA KAMGA

Email : fombal@yahoo.fr

Tél : +237 677 32 0835

Mai 2019

TABLE DE MATIERE

TABLE DE MATIERE	i
SIGLES ET ABBREVIATIONS.....	iv
LISTE DES TABLEAUX	v
LISTE DE GRAPHIQUES.....	vii
LISTE DES FIGURES ET DIAGRAMMES	ix
INTRODUCTION GENERALE.....	1
1. Contexte et motivation.....	1
2. Objectifs de l'EAPÉ	2
3. Plan de rédaction	3
CHAPITRE 1 : METHODOLOGIE DE L'ENQUETE.....	4
INTRODUCTION	4
1.1. Travaux préliminaires à l'enquête	4
1.1.1. Présentation du Fonds National de l'Emploi (FNE)	4
1.1.2. Vision des jeunes vis-à-vis du FNE	10
1.1.3 justification du choix des programmes	15
1.1.4. Description des outils de collecte des données	17
1.1.5. Base de sondage	21
1.2. Déroulement de l'enquête.....	23
1.2.1 Outils de collecte.....	23
1.2.2. Collecte de données	24
1.3. Opérations post-enquête et résultats de l'enquête	25
1.3.1. Saisie et traitement des données.....	25
1.3.2. Appréciation de la qualité de l'appariement	25
1.3.3. Evaluation de la qualité des données	26
Chapitre 2 : Expérience des jeunes avec les services publics d'emploi au Cameroun	28
Introduction	28
2.1. Un focus sur le FNE	28
2.1.1. Analyse des étapes de la participation au FNE	29
2.1.1.1 Eligibilité	29
2.1.1.2 Information.....	30
2.1.1.3 Inscription : La géographie des inscriptions	33
2.1.1.4. Sélection au programme.....	37
2.1.1.5. Participation au programme	38
2.1.1.6 Evaluation subjective des programmes reçus.....	46
2.2. Les autres SPE	48
2.2.1 Eligibilité.....	49
2.2.1.2 Information.....	50
2.2.1.3 Inscription.....	52
2.2.1.4 Sélection, participation effective et quelques réalisations	53
Conclusion	55
CHAPITRE 3 : STATUT FACE AU FNE ET SITUATION D'ACTIVITE AU CAMEROUN	57
Introduction	57
3.1. Insertion sur le marché du travail	58
3.1.1. Taux d'activité	58
3.1.1. Taux d'emploi	59

3.2. Conditions d'emploi et de travail	61
3.2.1. Caractéristiques de l'emploi principal	61
3.2.1.1. Catégorie socioprofessionnelle	61
3.2.1.2. Secteur institutionnel.....	63
3.2.2. Conditions de travail: analyse à partir d'indicateurs objectifs.....	64
3.2.2.1. Contrat de travail.....	64
3.2.2.2. Bulletin de paie.....	65
3.2.2.3. Heures de travail.....	67
a. Sous-emploi lié au temps	67
b. Allongement des heures de travail.....	68
3.2.2.4. Régularité de l'emploi	69
3.2.2.5. Revenus de l'emploi principal.....	71
b. sous-emploi invisible.....	73
3.2.2.6. Promotion dans l'emploi	76
3.2.2.7. CNPS	77
3.2.2.8. Congés payés.....	78
3.2.3. Conditions de travail : analyse subjective.....	79
3.2.3.1. Satisfaction au travail	80
3.2.3.2. Stabilité de l'emploi	81
a. Chance de trouver un autre emploi	81
b. Possibilité de perdre l'emploi actuel	83
3.3. Chômage.....	84
3.3.1. Situation dans le chômage	84
3.3.1. 1. Catégorie de chômeurs	84
3.3.1.2. Durée au chômage	86
3.3.2. Intensité de la recherche d'emploi	87
3.3.2.1. Nombre de demande d'emploi	87
3.3.2.2. Nombre d'entretien d'embauche ou tests	88
3.3.3. Perspectives d'emploi	89
3.3.3.1. Type d'emploi désiré.....	89
3.3.3.2. Type d'administration désiré.....	91
Conclusion	92
CHAPITRE 4 : ANALYSE DE L'INSERTION POST FNE : QUE NOUS ENSEIGNE LES DUREES DE TRANSITIONS.....	94
Introduction	94
4.1. Analyse de la durée et de la qualité de la première transition vers une insertion professionnelle.....	94
4.1.1. L'effet du traitement FNE sur l'obtention d'un emploi : le cas des inscrits.....	95
4.1.2. L'effet du traitement FNE sur l'obtention d'un emploi: les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)	96
4.1.3. L'effet du traitement FNE sur l'obtention d'un emploi: le Programme Emploi Diplômé (PED)	99
4.2. Analyse de la vitesse de transition vers un emploi salarié	101
4.2.1. L'effet du traitement FNE sur l'obtention d'un emploi salarié : le cas des inscrits	102
4.2.2. L'effet du traitement FNE sur l'obtention d'un emploi salarié : les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)	103

4.2.3. L'effet du traitement FNE sur l'obtention d'un emploi salarié : Le Programme Emploi Diplômé (PED).....	104
4.3. Analyse la durée de transition et la qualité de l'insertion.....	105
4.3.1. Durée de transition et Contrat à Durée Indéterminée (CDI).....	106
4.3.1.1. Durée de transition et CDI : Le Programme Emploi Diplômé (PED)	106
4.3.1.2. Durée de transition et CDI : Les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE).....	107
4.3.2. Durée de transition et emploi dans une entreprise formelle.....	108
4.3.2.1. Durée de transition et emploi dans une entreprise formelle : Le Programme Emploi Diplômé (PED).....	109
4.3.2.2. Durée de transition et emploi dans une entreprise formelle : Les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE).....	110
4.3.3. Durée de transition et emploi avec sécurité sociale	111
4.3.3.1. Durée de transition et emploi avec sécurité sociale : Le Programme Emploi Diplômé (PED).....	111
4.3.3.2. Durée de transition et emploi avec sécurité sociale : Les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE).....	112
Conclusion	113
Chapitre 5 : PERSPECTIVES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL ET FONCTION PUBLIQUE	114
Introduction :	114
5.1. Perspectives sur le marché du travail	114
5.1.1. Statut d'emploi et perspectives sur le marché du travail	114
5.1.2. FNE et perspective sur le marché du travail	116
5.1.3. Statut de traitement FNE et perspectives sur le marché du travail	117
5.1.4. Age et perspective sur le marché du travail	117
5.2. Perspectives d'emploi dans la fonction publique	118
5.2.1. Perspectives et catégories dans la fonction publique	119
5.2.2. Salaire désiré dans le secteur public	120
5.2.3. Révision des préférences pour la fonction publique : Rôle primordial du salaire de base	121
5.2.4. Consentement à payer pour l'accès à la fonction publique.....	122
Conclusion	124
BIBLIOGRAPHIE.....	125

SIGLES ET ABBREVIATIONS

BIT : Bureau International du Travail

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CNPS : Caisse National de Prévoyance Sociale

CSP : Catégorie Socio-Professionnelle

CV : Curriculum Vitae

DSCE : Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi

EAPE : Enquête Amélioration des Politiques d'Emploi

EESI : Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel

FNE : Fonds National de l'Emploi

ILO : International Labour Office

INS : Institut Nationale de la Statistique

INSEE : Institut Nationale de la Statistique et des Etudes Economiques

PED : Programme d'Emploi Diplômé

SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

TRE : Techniques de Recherche d'Emploi

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 : répartition des effectifs cumulés depuis la création du FNE jusqu'à en 2015	9
Tableau 1.2 : Evolution des recettes et des projets financés par le FNE de 1992 à 2015	10
Tableau 1.3 : Codes des groupes de discussion	10
Tableau 1.4 : Facteurs explicatifs des attitudes des jeunes	11
Tableau 1.5 : facteurs influençant la sélection par le FNE à l'octroi d'un appui	12
Tableau 1.6 : Argumentations sur le niveau de satisfaction	13
Tableau 1.7 : Avis des participants sur l'impression générale qu'ils ont du FNE	14
Tableau 1.8 : classification des participants selon l'urgence des différents besoins	15
Tableau 1.9 : présentation du questionnaire	18
Tableau 1.10 : Effectif obtenu aux sorties des agences FNE	22
Tableau 1.11 : Effectif théorique globale des enquêtés potentiels	22
Tableau 1.12 : Effectif théorique par année des personnes des enquêtés potentiels	23
Tableau 1.13: répartition des individus suivant la catégorie ciblée et la région d'enquête	23
Tableau 1.1: Quelques statistiques sur les traités et les contrôles	25
Tableau 1.2 : Indicateurs démographiques selon quelques opérations statistiques	26
Tableau 2.1 : Les canaux d'information sur le FNE suivant quelques caractéristiques	33
Tableau 2.2 : Les raisons de non inscription au FNE	35
Tableau 2.3 : Les motivations d'inscription au FNE	36
Tableau 2.4 : Adéquation du besoin exprimée au FNE	39
Tableau 2.5 : Satisfaction vis-à-vis de l'accompagnement du conseiller emploi	40
Tableau 2.6 : Nombre total de visites au FNE durant la première année d'inscription.	41
Tableau 2.7 : Contact des opérationnels	43
Tableau 2.8 : Les statistiques globales sur les bénéficiaires des programmes	45
Tableau 2.9 : Durée moyenne pour participer aux programmes (mois)	46
Tableau 2.10: Evaluation subjective des TRE	47
Tableau 2.11 : Evaluation subjective des PED	48
Tableau 2.12 : Quelques programmes et projets publics	49
Tableau 2.13: Connaissance du PIAASI en fonction de quelques caractéristiques	51
Tableau 2.14: Connaissance du PAJER-U en fonction de quelques caractéristiques	52
Tableau 2.15 : Projets/programmes du PIAASI et leurs financements	53
Tableau 2.16 : Effectifs des jeunes ayant reçus des financements du PAJER-U entre 2012 et 2014	54
Tableau 2.17 : Financement des jeunes et des coopératives en auto-emploi par le PIFMAS sur la période 2009-2013	54
Tableau 2.18 : Situation de l'insertion par région au 30 Juin 2016	55
Tableau 2.19 : Objectifs et réalisation des projets et programmes du MINEPIA	55
Tableau 3.1 : taux d'activité des individus selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.	58
Tableau 3.2 : taux d'emploi des individus selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.	60
Tableau 3.3 : catégorie socio-professionnelle selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.	62
Tableau 3.4 : secteur institutionnel selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.	63
Tableau 3.5 : contrat de travail selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.	64
Tableau 3.6 : bulletin de paie selon le statut d'inscription au FNE et le sexe	66
Tableau 3.7 : sous-emploi visible selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.	67
Tableau 3.8 : allongement des heures de travail selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.	68
Tableau 3.9 : régularité de l'emploi selon le statut d'inscription au FNE et le sexe	70
Tableau 3.10 : rémunération de l'emploi selon le statut d'inscription au FNE et le sexe	72

Tableau 3.11 : sous-emploi invisible selon le statut d'inscription au FNE et le sexe chez les salariés.....	74
Tableau 3.12 : sous-emploi invisible selon le statut d'inscription au FNE et le sexe chez les auto-employés.	75
Tableau 3.13 : promotion dans l'emploi selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.....	77
Tableau 3.14 : affiliation à la CNPS selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.....	78
Tableau 3.15 : congés payés selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.	79
Tableau 3.16 : satisfaction au travail selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.	80
Tableau 3.17 : appréciation des chances de trouver un autre emploi selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.	82
Tableau 3.18 : possibilité de perdre l'emploi actuel selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.....	83
Tableau 3.19 : catégorie de chômeur selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.....	85
Tableau 3.20 : durée au chômage selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.	86
Tableau 3.21 : nombre de demande d'emploi selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.	87
Tableau 3.22 : nombre d'entretien d'embauche selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.	88
Tableau 4.1 : indicateur de qualité de l'insertion en fonction du statut FNE.....	96
Tableau 4.2 : test de différence de moyenne entre les durées de transition des traités TRE et des contrôles TRE	97
Tableau 4.3 : indicateur de qualité de l'insertion en fonction du statut de traitement TRE.....	98
Tableau 4.3 : test de différence de moyenne entre les salaires du premier emploi des traités TRE et des contrôles TRE.....	98
Tableau 4.4 : test de différence de moyenne entre la durée de transition vers le premier emploi des traités PED et des contrôles PED.....	100
Tableau 4.5 : indicateur de qualité de l'insertion en fonction du statut de traitement PED... ..	101
Tableau 4.6 : test de différence de moyenne entre le salaire du premier emploi des traités PED et des contrôles PED	101
Tableau 4.7 : Vitesse de transition et salaire moyens en fonction du statut de traitement FNE	102
Tableau 4.8 : vitesse de transition et salaire moyens en fonction du statut de traitement TRE	103
Tableau 4.9 : vitesse de transition et salaire moyens en fonction du statut de traitement PED	104
Tableau 4.10 : vitesse de transition moyenne en CDI en fonction du statut de traitement PED	106
Tableau 4.10 : vitesse de transition moyenne en emploi CDI en fonction du statut de traitement TRE.....	108
Tableau 4.11 : vitesse de transition moyenne dans une entreprise formelle en fonction du statut de traitement PED.....	109
Tableau 4.12 : vitesse de transition dans une entreprise formelle en fonction du statut de traitement PED.....	111
Tableau 4.13 : vitesse de transition vers un emploi avec CNPS en fonction du statut de traitement PED	111
Tableau 4.13 : vitesse de transition vers un emploi avec CNPS en fonction du statut de traitement TRE.....	112
Tableau 5.1: Perspectives sur le marché du travail en fonction du statut d'emploi.....	115
Tableau 5.2 : prétentions salariales en cas d'accès à la fonction publique	121
Tableau 5.3: Révision des préférences après connaissance des salaires de base	121
Tableau 5.4 : montant à déboursier pour avoir accès à la fonction publique	123

LISTE DE GRAPHIQUES

Graphique 1.1 : Evolution des insertions du FNE de 1990/1991 à 2015	8
Graphique 1 : Avis des participants sur l'adéquation entre les attentes et les propositions effectives	13
Graphique 2 : évolution des pourcentages d'insertion du FNE par rapport la population sans emploi de 1991 à 2017	16
Graphique 2.1 : Connaissance du FNE	31
Graphique 2.2: Les canaux d'information sur le FNE	32
Graphique 2.3: Inscription ou non au FNE	34
Graphique 2.4 : Les canaux d'inscription ou non au FNE	36
Graphique 2.5 : Les attentes vis-à-vis du FNE.....	38
Graphique 2.6 : Principales raisons des visites au FNE	42
Graphique 2.7 : Fréquence de contact avec le conseiller-emploi.....	43
Graphique 2.8 : Connaissance du PIAASI	50
Graphique 2.9 : Connaissance du PAJER-U	51
Graphique 2.10 : Inscription au PIAASI	52
Graphique 2.11 : inscription au PAJER-U	53
Graphique 3.1 : taux d'activité des individus en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	59
Graphique 3.2 : taux d'emploi des individus en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	60
Graphique 3.3 : catégorie socioprofessionnelle des individus en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.....	62
Graphique 3.4 : secteur institutionnel des individus en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	63
Graphique 3.5 : contrat de travail en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.....	65
Graphique 3.6 : bulletin de paie en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	66
Graphique 3.7 : sous-emploi visible en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.....	68
Graphique 3.8 : allongement des heures de travail en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	69
Graphique 3.9 : régularité dans l'emploi en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	70
Graphique 3.10 : rémunération de l'emploi en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	72
Graphique 3.11 : sous-emploi invisible en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE chez les salariés.	74
Graphique 3.12 : sous-emploi invisible en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE chez les auto-employés.	76
Graphique 3.13 : promotion dans l'emploi en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	77
Graphique 3.14 : affiliation à la CNPS en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE. ...	78
Graphique 3.15 : congés payés en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	79
Graphique 3.16 : satisfaction au travail en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE. ..	80
Graphique 3.17 : appréciation des chances de trouver un autre emploi en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	82
Graphique 3.18 : possibilité de perdre l'emploi actuel en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	83
Graphique 3.19 : catégorie de chômeur en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE. ..	85
Graphique 3.20 : durée au chômage en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.....	86

Graphique 3.21 : nombre de demande d'emploi en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	88
Graphique 3.22 : nombre d'entretien d'embauche en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	89
Graphique 3.23 : type d'emploi désiré en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.....	90
Graphique 3.24 : type d'emploi désiré en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.....	90
Graphique 3.25 : type d'administration désiré en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	91
Graphique 3.26 : type d'administration désiré en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.	91
Graphique 4.1 : Durée de transition vers un emploi en fonction du statut d'inscription au FNE	95
Graphique 4.2 : Durée de transition vers un emploi en fonction du statut vis-à-vis des TRE .	97
Graphique 4.3 : Durée de transition vers un emploi en fonction du statut vis-à-vis du PED	100
Graphique 4.4 : Durée de transition vers un emploi salarié selon du statut d'inscription au FNE.	102
Graphique 4.5 : Durée de transition vers un emploi en fonction du statut vis-à-vis des TRE	104
Graphique 4.6 : Durée de transition vers un emploi en fonction du statut vis-à-vis du PED	105
Graphique 4.7 : Durée de transition vers un emploi avec CDI en fonction du statut vis-à-vis du PED	106
Graphique 4.8 : Durée de transition vers un emploi avec CDI en fonction du statut vis-à-vis des TRE	107
Graphique 4.8 : Durée de transition vers un emploi dans une entreprise formelle en fonction du statut vis-à-vis du PED	109
Graphique 4.9 : Durée de transition vers un emploi dans une entreprise formelle en fonction du statut vis-à-vis des TRE.....	110
Graphique 4.10 : Durée de transition vers un emploi avec CNPS en fonction du statut vis-à-vis du PED.....	111
Graphique 4.11 : Durée de transition vers un emploi avec CNPS en fonction du statut vis-à-vis TRE.....	113
Graphique 5.1: perspectives d'emploi selon le statut d'inscription	116
Graphique 5.2 : perspectives sur le marché du travail selon le statut de traitement	117
Graphique 5.3 : perspectives sur le marché du travail selon les groupes d'âges	118
Graphique 5.4 : catégorie selon le statut d'inscription	119
Graphique 5.5 : Catégorie dans la fonction publique selon le statut de traitement.....	120
Graphique 5.6 : montant à déboursier pour avoir accès à la fonction publique par tranche d'âge	123

LISTE DES FIGURES ET DIAGRAMMES

Figure 1: Le schéma de traitement des demandeurs d'emploi	6
Diagramme 3.1 : Répartition de la population de 10 ans ou plus suivant leur situation d'activité.....	57

INTRODUCTION GENERALE

1. Contexte et motivation

En réponse aux distorsions intervenues sur le marché du travail au Cameroun, qui ont principalement affecté les jeunes en transition de l'école vers la vie active, les autorités politiques du pays ont opté pour des mesures de flexibilité du marché du travail et des politiques actives d'emploi. Ces politiques actives d'emploi se sont matérialisées par la création du Fond National de l'Emploi et de d'autres services/offices de l'emploi dans les années 90. Ces institutions ont pour mission principale d'améliorer l'employabilité des individus qui sollicitent leurs services via des programmes de médiation, de renforcement des capacités, de subvention salariale ou d'appui à la création d'entreprise.

Depuis le début de la décennie 2000, l'intérêt de la pertinence des politiques actives d'emploi en général et des services publics d'emploi en particulier s'est renforcé pour au moins deux raisons. La première est liée à la population sans cesse croissante et aux défis qu'elle impose. Effectivement, l'évolution démographique met en évidence un fort potentiel humain dans le pays, avec un taux annuel moyen de croissance démographique évalué à 2,8% au cours de la période 1987-2005. Par ailleurs, depuis 1976, la population camerounaise a plus que doublé passant ainsi de 7,66 à 17,46 millions d'habitants en 2005 (BUCREP, 2010). Deuxièmement, l'ampleur du chômage et du sous-emploi des jeunes au Cameroun. En effet, le taux de chômage élargi¹ est plus élevé chez les jeunes de 15-24 ans (10,3%) et de 15-34 ans (8,9%) que dans l'ensemble de la population (5,7%). Aussi, ce sont également les jeunes qui souffrent le plus du problème de sous-emploi ; le taux de sous-emploi² est de 70,6% en 2010, dont 73,1% pour les jeunes de 15 à 34 ans. Et surtout du sous-emploi invisible (65,6% contre 8,9% jeunes au chômage et 14,5% en situation de sous-emploi invisible). Ces politiques consistent généralement à élaborer et mettre en œuvre un ensemble de stratégies dont le but ultime est d'améliorer le volume et la qualité des emplois. Dans cette optique, des appuis sont généralement fournis aux acteurs du marché du travail. De manière spécifique et non exhaustive, il s'agit :

¹ Taux de chômage élargi : Rapport entre la population constituée des chômeurs au sens strict du BIT plus les chômeurs découragés à la population active (élargie aux chômeurs découragés).

² Rapport du nombre de chômeurs, et d'actifs occupés en situation de sous-emploi (visible ou invisible), à la population active.

- Des mesures de soutien aux offreurs de travail : renforcement des capacités, formations aux métiers, appui à la réinsertion des groupes vulnérables, accompagnement dans la démarche de recherche d'emploi, conseil, etc.
- Des mesures de soutien aux créateurs d'emploi : formation des entrepreneurs, incubateurs d'entreprises, renforcement des capacités managériales, subvention des salaires, etc.
- Des mesures favorisant la cohésion entre les offreurs et les demandeurs d'emploi : activités de médiation et instrument d'information, plateforme d'échange entre les offreurs et les demandeurs d'emploi, etc.

Le principal objectif des services publics d'emploi est donc d'améliorer les outputs des actifs sur le marché du travail. Cependant, depuis la mise en place de ces services, il est difficile de savoir si ces derniers améliorent véritablement les résultats du marché du travail. Dans ce contexte, plus de 20 ans après la création des structures publiques de l'emploi en général et du FNE en particulier et au regard de leurs principaux défis avenir, il convient de faire un suivi/évaluation de ces différentes structures. D'où l'Enquête sur l'Amélioration des Politiques d'Emploi (EAPE) des jeunes au Cameroun. Cette enquête est réalisée au Cameroun en 2016.

2. Objectifs de l'EAPE

L'objectif principal de l'enquête amélioration des politiques d'emploi (EAPE) de 2016 est de produire des indicateurs permettant d'évaluer l'efficacité des politiques actives sur le marché du travail au Cameroun. De manière spécifique, il s'agit de :

- Evaluer l'impact de ces programmes sur les transitions sur le marché du travail (durée du chômage, parcours professionnel, statut dans l'emploi, stabilité de l'emploi, sécurité sociale, formalité, etc.) ;
- Apprécier l'influence de ces programmes sur les salaires et/ou revenus des bénéficiaires ;
- Evaluer l'effet de ces programmes sur la performance des entreprises et/ou des entrepreneurs bénéficiaires ;

Il faut noter qu'un seul programme à savoir Fond National de l'Emploi fera l'objet de cette évaluation.

3. Plan de rédaction

Ce rapport est structuré autour de cinq chapitres. Le premier chapitre présente la synthèse méthodologique de l'enquête, le deuxième l'expérience des jeunes avec les services publics d'emploi. Le troisième traite de l'effet du statut face au FNE sur la situation d'activité. Le quatrième porte sur l'analyse de l'insertion post FNE et le cinquième porte sur les perspectives sur le marché du travail et la fonction publique.

CHAPITRE 1 : METHODOLOGIE DE L'ENQUETE

INTRODUCTION

La promotion de l'emploi représente l'un des objectifs majeurs de la politique économique (Kaldor, 1979). A cet effet, les pouvoirs publics mettent en œuvre un ensemble de mesures visant à promouvoir l'emploi. Le Cameroun n'est pas en reste. Dans ce sillage, il a été créé en 1990 une agence de promotion de l'emploi avec pour objectifs de réduire les frictions sur le marché du travail. Cependant, à notre connaissance aucune étude n'a réellement évalué son action. L'objectif de ce chapitre est de détailler la méthodologie qui a permis de recueillir des informations pertinentes devant permettre la mise en œuvre de cette évaluation. Trois principaux points permettent d'atteindre cet objectif. Le premier présente les travaux préliminaires à l'enquête, ensuite le deuxième présente le déroulement de l'enquête et enfin le troisième présente les opérations post-enquête.

1.1. Travaux préliminaires à l'enquête

Dans l'optique de réaliser l'enquête relative au projet sur l'amélioration des politiques d'emploi en Afrique francophone, un ensemble d'activités préliminaires ont été menées avec pour objectifs de comprendre non seulement le fonctionnement des agences publiques d'emploi, mais également la psychologie des chercheurs d'emploi afin de construire un questionnaire permettant de capter éléments expliquant l'efficacité des agences publiques d'emploi. Elles ont consisté tour à tour à : séjourner dans les agences publiques d'emploi, organiser des focus groups, sélectionner les programmes à évaluer, construire le questionnaire, et enfin construire la base de sondage et l'échantillon des personnes à enquêter.

1.1.1. Présentation du Fonds National de l'Emploi (FNE)

FNE est la principale structure opérationnelle en charge de la mise en œuvre de la politique active d'emploi au Cameroun. C'est un Etablissement Public Administratif (EPA) dont la tutelle technique est assurée par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) et la tutelle financière par le Ministère des Finances (MINFI). Le FNE tire l'essentiel de ses recettes de la contribution patronale (1% de la masse salariale des entreprises). Sur le plan organisationnel, le FNE s'appuie, de façon hiérarchique, sur un Conseil d'Administration, une Direction Générale et un réseau de 16 Agences dont 10 Agences Régionales et 6 Agences Locales (Douala-Bassa, Douala-Bonabéri, Nkongsamba, Yaoundé-Mvolé, Bafia et Kribi). Chacune des agences est structurée en 04 services

(intermédiation, formation, emploi indépendant et administratif) ; lesquels intègrent l'ensemble des dispositifs d'aide à l'emploi.

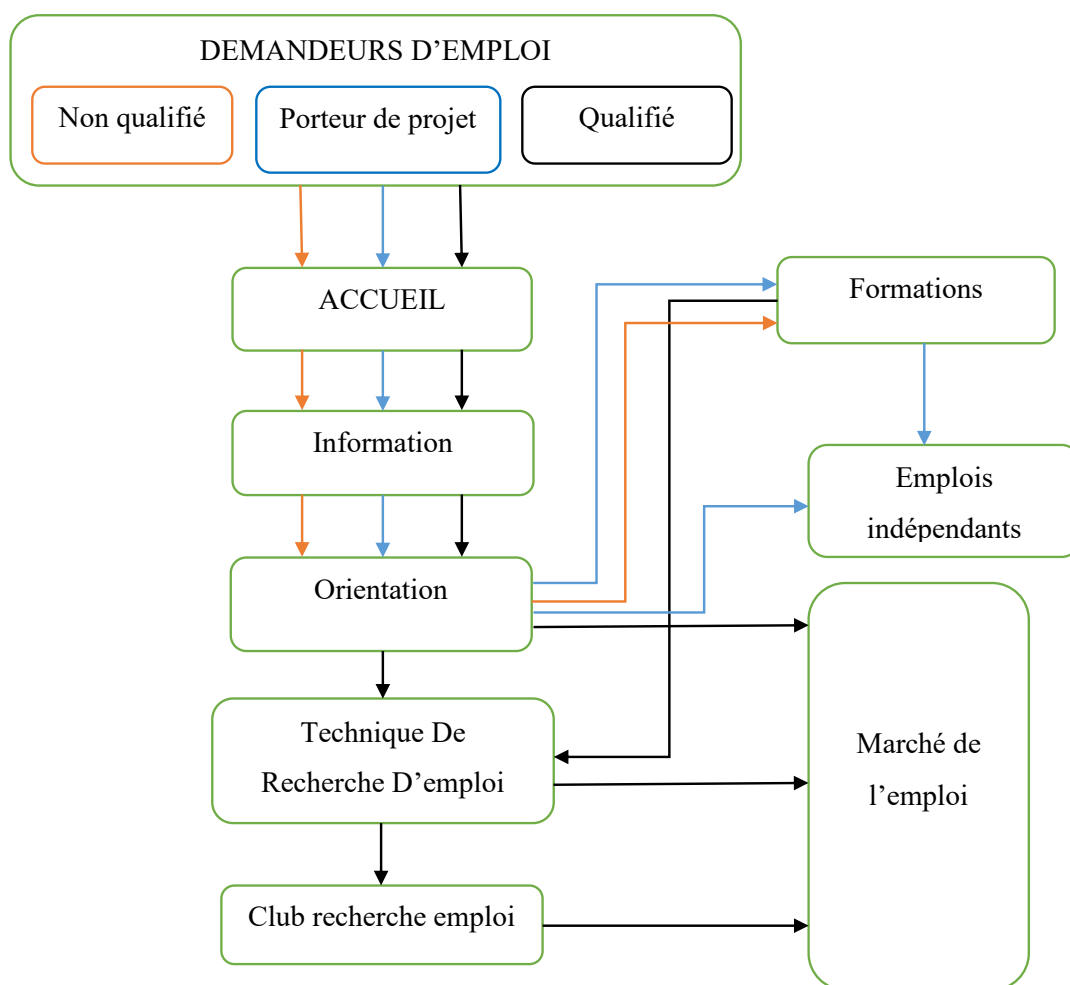
La principale mission du FNE est la promotion de l'emploi. Laquelle se décline à travers plusieurs axes dont :

- L'intermédiation entre employeurs et chercheurs d'emploi, qui vise l'accroissement des possibilités d'emploi,
- La conception, le financement et le suivi des programmes ayant trait à la formation sur le tas et à l'apprentissage ; à la formation formelle
- L'autocréation d'emploi, et l'appui à la création des micro-entreprises,
- La diffusion des informations sur le marché de l'emploi

Opérationnalisation des différences axes se fait principalement à travers trois services ; lesquels fonctionnent comme **une véritable clinique** dont le principal objectif est le traitement du chômage. On distingue le **service intermédiation** (SIM) qui se subdivise en deux sections la **section accueil orientation** (SAO) qui est en charge des demandeurs d'emploi et la **section relations entreprises et traitement des offres** (RETO) qui est en charge des entreprises et des recrutements, le **service formation** (SF) et le **service emploi indépendant**.

Le traitement des demandeurs d'emploi s'opère principalement à travers le schéma suivant

Figure 1: Le schéma de traitement des demandeurs d'emploi



Description des programmes du FNE

La figure 1 donne de manière générale le chemin parcouru par un demandeur d'emploi dès son arrivée au FNE jusqu'à son entrée sur le marché du travail. Certains schémas de traitement plus détaillés peuvent encore être élaborés au niveau de chaque service et permettent de comprendre le processus d'affectation aux différents programmes développés par le FNE. En effet, il existe au moins un programme développé au niveau de chaque service. En ce qui concerne le SIM, le principal programme développé est nommé Techniques de Recherche d'emploi, pour les SF on distingue les petits métiers, le Programme Emploi Diplômé (PED) et le Programme Retraite Emploi Jeune (PREJ) et enfin pour le SEI on distingue le Programme d'Appui à la Micro Entreprise (PAME); le Programme d'Appui au Développement des Emplois Ruraux (PADER) et le programme de financement des Bayam-Selam

Les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE) permettent aux DE de comprendre le rôle central qu'ils ont à jouer dans leur insertion et d'adopter une démarche dynamique et rationnelle dans leur activité de recherche d'emploi. C'est un séminaire de trois jours, composé de plusieurs modules (Marche de l'emploi, comment faire son bilan professionnel, monter son CV, Démarche spontanée, les minorités, salaires, les contrats, entretien d'entreprise) et qui cible principalement les demandeurs d'emploi sans distinction d'âge, qui ont des qualifications (un potentiel recherché sur le marché du travail) pouvant leur permettre de s'insérer sur le marché du travail, mais ne savent pas comment se vendre. Les ateliers de recherche d'emploi (ARE) constituent une variante de ce programme et consiste en l'organisation des séminaires portant sur des modules spécifiques des TRE.

Le Programme Emploi Diplômé (PED) est une formation sur le tas qui s'assimile à un stage pré-emploi en entreprise pour l'acquisition des compétences dans un métier de l'entreprise pendant une durée d'un an. La caractéristique principale de ce programme est la prise en charge de 50% des indemnités de stage par le FNE et les autres 50%, augmenté d'une allocation de transport reviennent à la charge de l'entreprise. Le montant de cette indemnité est fonction du diplôme. A l'issue de la formation, l'apprenant est doté d'une expérience professionnelle d'un an qui accroît son employabilité. Ce programme favorise également les entreprises, en ce sens qu'elles utilisent des ressources humaines hautement qualifiées à de très faibles coûts. Elles bénéficient en outre de l'exonération des taxes et charges sociales par rapport à ces stagiaires et disposent de suffisamment de temps pour décider leur recrutement ou non.

Le Programme Retraite Emploi Jeune (PREJ) obéit aux mêmes mécanismes que le PED. Il a pour objectif le remplacement des ressources humaines qui iront bientôt à la retraite par des jeunes. Il a pour particularité l'entretien d'embauche au départ et le recrutement au terme de la formation.

Le Programme d'Appui au Développement des Emplois Ruraux (PADER) c'est un programme de renforcement des capacités des acteurs du monde rural qui se déroule en deux phases : une phase théorique de 05 jours pour la formation en nouvelles techniques de production et une phase de suivi-encadrement sur le terrain pendant toute la durée du crédit. Cette formation est dispensée par des structures d'encadrement ayant répondu à l'appel à manifestation d'intérêt du FNE. La formation PADER concerne uniquement les GIC, associations, coopératives ou groupements d'individus actifs dans la production en milieu

rural. Cette formation est la conséquence d'une étude préalable au SEI avec l'accord de financement du comité de crédit, présidé par le directeur général.

Le Programme d'Appui à la Micro Entreprise (PAME) est un programme qui favorise l'auto emploi. Il assure le financement en auto-emploi de 50.000 à 5.000.000 FCFA et le financement des microentreprises de 200.000 à 20.000.000 FCFA. Il accompagne aussi bien la création d'activité que l'extension d'une unité de production existante. Pour bénéficier de ce programme, il faut remplir un certain nombre de caractéristiques parmi lesquelles nous avons la nationalité camerounaise, l'inscription au FNE, avoir entre 18 et 55 ans au plus, avoir un apport personnel, en nature ou en numéraire, à hauteur de 20% du financement et produire des garanties (caution personnelle et solidaire, caution de domiciliation, assurance invalidité décès à hauteur du financement).

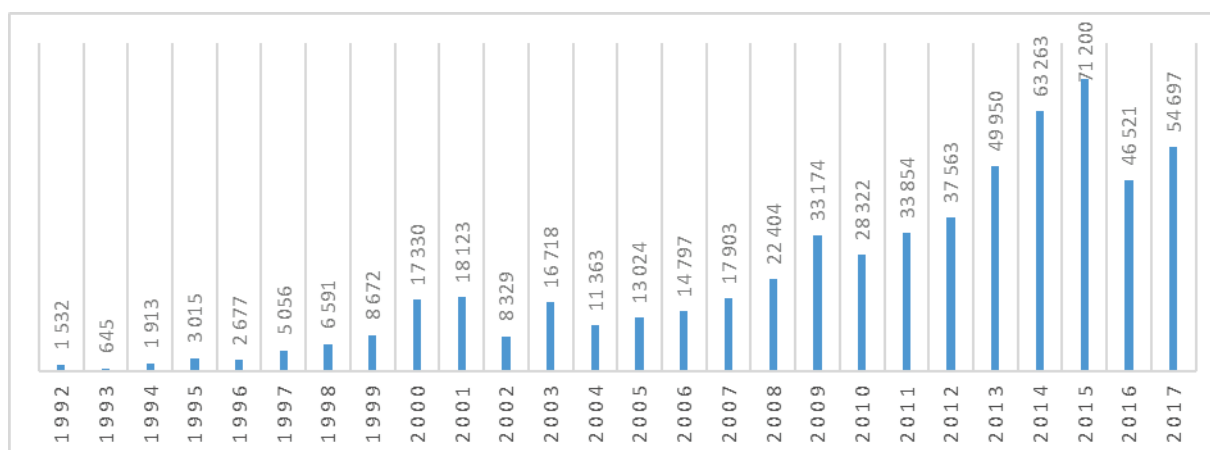
L'accord de financement est suivi de la signature d'une convention de crédit à un taux d'intérêt de 6% l'an, adossé sur un échéancier de remboursement d'une durée maximum de 48 mensualités incluant une période de différé qui est fonction du cycle de production (au plus 9 mois).

Hormis le fonds de roulement, l'importante partie du financement accordé aux promoteurs est payé à un tiers fournisseur de son choix. Ce dernier a l'obligation de livrer les équipements de production et les intrants tels que spécifiés dans le business plan validé par le comité de crédit. Aussi, le promoteur ayant obtenu un accord de financement suit une formation obligatoire en gestion des petites unités de production et constitue un dossier administratif contenant la facture pro forma, les garanties et le plan de localisation.

Performance du FNE

Depuis sa création en 1990, les performances FNE en matière d'insertion ont de manière générale une tendance croissance (graphique 1). Ces insertions concernent non seulement les personnes qui ont trouvé un emploi à travers la mise en relation direct par le FNE et les personnes ayant trouvé un emploi après le renforcement de capacité effectué à travers le FNE, mais également les demandeurs emploi ayant été insérés en auto-emploi, par la création des micro-entreprises ainsi que les personnes recrutées par ces derniers. De ce fait comprendre la croissance ces insertions revient également à comprendre la performance des autres services dans leurs actions

Graphique 1.1 : Evolution des insertions du FNE de 1990/1991 à 2015



Source : FNE, 2018

- Service formation

Le tableau ci-dessous donne la distribution des 106.714 individus ayant bénéficié d'une formation au FNE jusqu'en 2015. Il ressort de ce tableau que 79,39% ont bénéficié d'une formation sur le tas alors que seulement 7,29% ont bénéficié du programme PED. Deux raisons permettent d'expliquer cette forte représentation de la formation sur le tas. La première est relative au coût que le FNE paie pour chaque individu. Les formations formelles sont offertes par les centres de formation professionnelle privés formels. Aussi, les entreprises candidates au PED sont des grandes entreprises formelles. Ces deux options s'adressent généralement aux diplômés de l'enseignement supérieur. Par conséquent, leurs coûts sont élevés, ce qui réduit mécaniquement le nombre de bénéficiaires, car les budgets sont quasi-fixes. La seconde raison est liée aux exigences de formalité pour une entreprise candidate à la formation professionnelle et au programme PED. Ces exigences réduisent le nombre d'entreprises qui participent à ces activités du FNE, ce qui diminue automatiquement le nombre de bénéficiaires.

Tableau 1.1 : répartition des effectifs cumulés depuis la création du FNE jusqu'à en 2015

Type de formation	Effectif cumulé jusqu'en 2015	%
Formation formelle	14 214	13,32
Formation sur le Tas	84 720	79,39
PED	7 780	7,29
Total	106714	100,00

Source : Base de données du FNE

- Service emploi indépendant

Le tableau 1.2 montre l'évolution des projets financés par le FNE depuis 1992 jusqu'à 2015. La tendance en dents de scie montre l'existence des pics en 2008 et 2015. Ces pics trouvent une explication dans les mesures sociales prises par les pouvoirs publics pour l'emploi des

jeunes en 2008 et à la taille des sommes mobilisées en 2014 et 2015. Malheureusement, il n'est pas possible de connaître le nombre d'emplois indirects créés par ces projets, car il n'existe pas au sein du FNE un système de suivi-évaluation.

Tableau 1.2 : Evolution des recettes et des projets financés par le FNE de 1992 à 2015

- ANNEES	RECETTES (000.000 FCFA)	PROJETS FINANCES
1992	1 032	146
1993	938	30
1994	938	497
1995	1 411	614
1996	1 463	147
1997	2 066	713
1998	3 670	2 211
1999	3 515	1 547
2000	4 570	4 440
2001	5 064	5 484
2002	2 952	2 389
2003	4 979	4 061
2004	5 514	1 755
2005	5 351	2 580
2006	5 048	1 062
2007	6 164	1 585
2008	7 023	9 799
2009	7 439	5 873
2010	6 582	1 432
2011	7 443	3 100
2012	7 978	3 398
2013	8 262	4 044
2014	13 994	9 033
2015	11 500	9 800

Source : Rapport FNE 2016.

1.1.2. Vision des jeunes vis-à-vis du FNE

Après la compréhension du fonctionnement du FNE, il a été de question de comprendre la psychologie des jeunes vis-à-vis du FNE notamment déterminer les facteurs qui expliquent la participation (inscription et ou traitement) au FNE, la satisfaction, etc. Dans l'optique d'avoir perception globale qui tient compte de l'hétérogénéité des caractéristiques des jeunes sur le marché du travail et envers le FNE, plusieurs groupes de discussion ont été créés (Tableau 1.3).

Tableau 13 : Codes des groupes de discussion

Groupe	Code du groupe	Statut FNE
1	G1C	Chercheurs d'emploi n'ayant jamais sollicité le FNE
2	G2C	Chercheurs d'emploi n'ayant rien obtenu du FNE
3	G3C	Chercheurs d'emploi ayant obtenu un appui du FNE
4	G1T	Actifs occupés n'ayant jamais sollicité le FNE

5	G2T	Actifs occupés n'ayant rien obtenu du FNE
6	G3T	Actifs occupés ayant obtenu un appui du FNE

Aux sorties des discussions, un ensemble de facteurs expliquant les attitudes des jeunes ont été mis en exergue et ceux en fonction de leur statut sur le marché du travail et vis-à-vis du FNE. La majorité de ces facteurs obéissent à une classification en termes de facteurs endogènes (ceux qui sont influencés par les demandeurs d'emploi potentiel) et les facteurs exogènes (ceux qui sont liés à l'environnement ou au FNE)

- La participation au FNE

Tableau 1.4 : Facteurs explicatifs des attitudes des jeunes

Facteurs endogènes	Facteurs exogènes
<ul style="list-style-type: none"> - Influences négatives Peur de dépenser dans les démarches Peur de perdre en temps et en énergie Paresse Manque de confiance envers l'institution Manque d'argent pour y aller 	<ul style="list-style-type: none"> - Influence négative Manque d'éléments motivateurs Froideur et condescendance des conseillers et personnels Manque de professionnalisme Lenteurs Laxisme Incompétence des conseillers Incompétence du FNE Traitement sélectif de certains dossiers Absence permanente des conseillers Manque de suivi Salaires trafiqués (système de cotes parts) Jamais vu ceux qui ont réussi Absence de feed back positif - Influence positive Prise en compte et encadrement effectif des chercheurs d'emploi Offre de formations diversifiée Offre de solutions idoines pour l'emploi jeune Présentation claire des missions Financement effectif des projets Présence d'un contact dans la boîte Communication sur les résultats effectifs Disponibilité des statistiques vérifiables Changement positif des mentalités Les preuves et témoignages de ceux qui ont eu le travail Les garanties dans le temps de l'effectivité d'avoir un emploi La crédibilité de l'institution

Source : traitement des données du verbatim

- Facteurs influence la sélection par le FNE pour la participation à un appui.

La sélection de la participation à un programme au FNE se fait généralement sur des critères objectifs connus à l'avance par les demandeurs d'emploi (niveau d'éducation, expérience avec le marché du travail, qualité de la formation, etc.). Cependant, il ressort des focus groups que certains facteurs autres que les facteurs objectifs favorisent également la participation aux programmes offerts par le FNE. Le tableau 1.5 permet de faire une synthèse des différents facteurs mis en exergues à l'issue des focus groups.

Tableau 1.5 : facteurs influençant la sélection par le FNE à l'octroi d'un appui

Facteurs endogènes	Facteurs exogènes
<ul style="list-style-type: none">- Facteurs objectifs Niveau d'étude élevé Profil adéquat- Facteurs subjectifs Témérité	<ul style="list-style-type: none">- Facteurs objectifs Offre d'expérience professionnelle Offre de nouvelles formations Débouchés futurs alléchants Choix d'un domaine porteur (réorientation)- Facteurs subjectifs Intervention d'un contact au sein du FNE Arrivé le jour d'une formation Efforts importants de son conseiller Nom Bafia qui passe facilement La grâce de Dieu La chance

Source : traitement des données du verbatim

- **Facteurs favorisant le choix de participer au programme offert par le FNE**

Une fois le demandeur d'emploi sélectionné pour participer à un programme, il peut choisir de participer ou pas. Il ressort des focus groups que plusieurs facteurs permettent d'influencer le choix du demandeur d'emploi dans la participation au programme

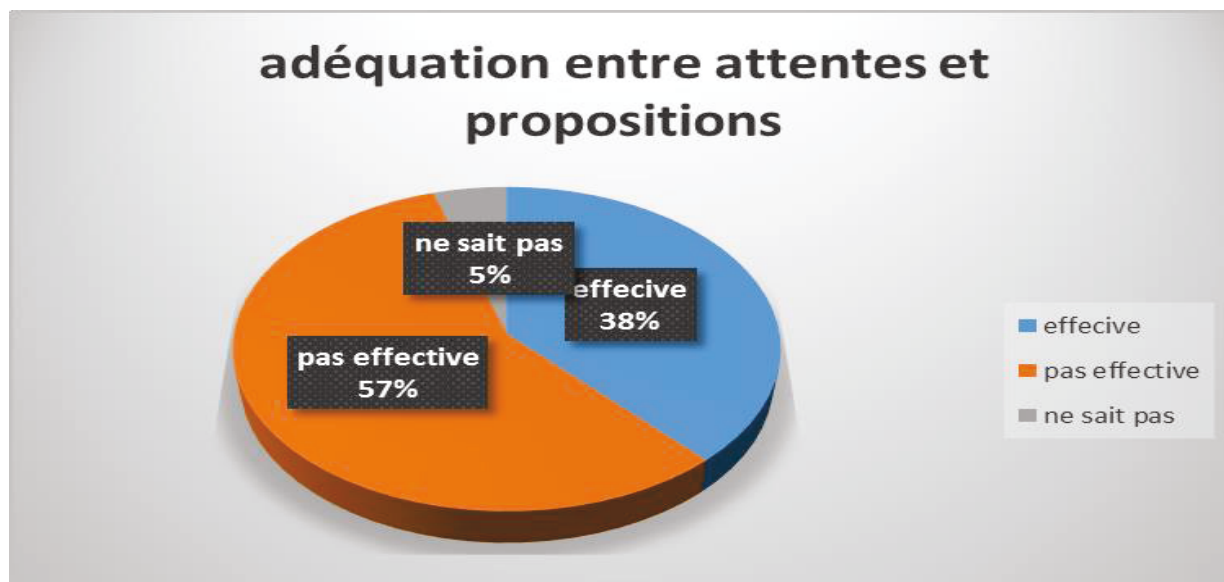
- Taille de l'entreprise (multinationale)
- Acquérir l'expérience professionnelle
- Finances limitées, besoin d'argent
- Envie d'améliorer ses connaissances
- L'oisiveté
- La formation pouvait se transformer en emploi (les débouchés futurs)

- **Adéquation entre les attentes et les propositions effectives**

Le graphique 1 permet de constater que les propositions offertes par les conseillers emploi aux demandeurs d'emploi ne sont généralement pas en adéquation avec les attentes qu'ils avaient au départ. En effet, il ressort des focus groups que seulement 38% des demandeurs

d'emploi inviter trouve que les propositions offertes par le conseiller emploi étaient en adéquation avec leurs attentes alors que 57% pensent le contraire.

Graphique 1 : Avis des participants sur l'adéquation entre les attentes et les propositions effectives



Source : traitement des données du verbatim

- Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis des services offerts par le FNE

Malgré la forte proportion des personnes qui trouvent qu'il y'a une inadéquation entre les attentes qu'ils avaient en faisant recourent au FNE et les propositions qui leur ont été faites, les demandeurs d'emploi éprouvent globalement une satisfaction vis-à-vis du traitement offert par le FNE. En effet, les focus groups permettent de constater que 16% et 60% des demandeurs d'emploi interrogés sont respectivement totalement et partiellement satisfaits du traitement offert par le FNE. Les principaux arguments avancés sont consignés dans le tableau 1.6

Tableau 1.6 : Argumentations sur le niveau de satisfaction

Aucune satisfaction (20 %)	Satisfaction partielle (60 %)	Satisfaction totale (16 %)
« depuis 2 ans que j'attends le financement, j'ai le terrain et j'ai 60% de l'investissement, le financement ne m'a pas été accordé, et pourtant le FNE appuie des gens qui ont 0% ». (G3C03)	« Jusqu'à présent je n'ai eu que des CDD et pourtant je recherche un emploi définitif ». (G3T03) « J'ai quand même bénéficié d'une formation ». (G3C01) « Le FNE donne tout de même de l'espoir ».	« Grace au FNE j'ai eu ce que je cherchais ». (G3T01) « Je suis satisfait parce que l'accueil et les conseils sont intéressants ». (G3T08)

« Le FNE ne m'a jamais appelé depuis que j'ai déposé mon dossier ». (G2C02)	(G2C04) « J'ai appris à rédiger les CV et les lettres de motivation ». (G2T09)	
---	---	--

Source : traitement des données du verbatim. * la catégorie non représentée est « neutre » et vaut 4%

Cependant, la forte prépondérance des individus satisfaits contraste avec la perception générale que ces mêmes individus ont du FNE. La majorité des individus qui ont participé au focus groupe ne prennent pas position quant à leur perception générale du FNE 38,23% alors que seulement 26,48% des participants au focus groupe ont une perception générale positive du FNE et 35,29% ont une mauvaise impression générale du FNE. Les arguments avancés sont présentés dans le tableau 1.7

Tableau 1.7 : Avis des participants sur l'impression générale qu'ils ont du FNE

Mauvaise/Négative (35.29 %)	Neutre/Partagé (38.23 %)	Bonne/Positive (26.48 %)
« Pour des milliers de chômeurs, si 2 ou 3 ont trouvé, c'est dérisoire ». (G1C04) « Des informations que j'ai, les inscrits ne sont appelés que pour des débats, mais pas pour des offres d'emploi ». (G1T01) « Le FNE est une implémentation de l'état importé, rien de bon ne peut sortir de là ». (G1T06)	« Le FNE a de bonnes politiques, mais c'est la faisabilité de leur réalisation qui fait problème ». (G2C05) « D'autres programmes font véritablement leur travail, PAJER-U ». (G1C02) « Les initiatives sont louables, mais le FNE communique peu ». (G2T08)	« Le FNE et les autres programmes sont louables, objectivement c'est intéressant ». (G2T06) « C'est un bon concept, ils font seulement face à plusieurs demandes ». (G1T03)

Source : traitement des données du verbatim

- Avis sur le rôle que devrait jouer le FNE

Bien que l'avis des participants sur la perception générale du FNE est mitigé, il leur a été demandé de donner leur avis sur les différents rôles que devrait jouer FNE dans sa mission de promotion de l'emploi. Il en ressort que de manière graduelle et par ordre d'importance, les principaux rôles sont :

- 1) (Facilitateur) mettre en relation les chercheurs et les offreurs d'emploi ;
- 2) (Créateur) créer les emplois pour les jeunes ;
- 3) (Formateur) offrir les formations de qualité aux chercheurs d'emploi ;
- 4) (Accompagnateur) faire un suivi actif des personnes placées ;
- 5) (Communicateur) mettre toutes les informations à disposition des chercheurs d'emploi

6) (Moralisateur) sensibiliser les parties prenantes, notamment les chercheurs avec les comportements adéquats qu'ils devraient adopter ;

7) (Motivateur) encadrement psychologique des chercheurs d'emploi ;

De même, en ce qui concerne la classification des besoins ressentis par les participants le tableau 1.8 permet d'avoir une classification selon l'urgence des différents besoins.

Tableau 1.8 : classification des participants selon l'urgence des différents besoins.

Pistes d'action	N'ayant jamais sollicité les services du FNE		N'ayant rien bénéficié Du FNE		Ayant bénéficié d'un appui du FNE		Score
	Chercheurs	Travailleurs	Chercheurs	Travailleurs	Chercheurs	Travailleurs	
Faire et améliorer le suivi	M		m	m	U		7
Octroyer/Améliorer les formations	M	M			m	m	6
Assurer la transparence		M		m			3
Assurer l'accompagnement psychologique		m		M			3
Financer les projets	m			M		U	6
Trouver les emplois	M	m		M		M	7
Déployer le FNE sur l'étendue du territoire national	m	U					4
Opérer un changement de mentalités	m						1
Élargir les partenariats	m						1
Favoriser les meilleurs sans complaisance	M	m					3
Améliorer la communication		m					1
U : urgent (3) ; M : majeur (2); m : mineur (1) ; () : besoin non exprimé(0) *les valeurs entre parenthèses représentent le score des réponses							

Source : traitement des données du verbatim

Il ressort du tableau 10 que les besoins liés au **service intermédiation** sont les plus urgents (Faire améliorer le suivi (7), trouver des emplois (7), assurer la transparence (3), assurer l'accompagnement psychologique, (3)) suivi des besoins liés au **service formation** (octroyer/améliorer les formations (6), trouver des emplois (7), élargir les partenariats (1)) et enfin les besoins liés au **service emploi indépendant** (financer les projets (6)). Les autres besoins sont liés au service de la communication.

1.1.3 Justification du choix des programmes

A l'issu des focus groups, deux tendances émergent principalement sur le rôle que devrait jouer le FNE et les besoins prioritaires à améliorer par le FNE. Il s'agit principalement des activités effectuées par les services de l'intermédiation et de formation. Les activités mises en œuvre visant principalement à résoudre ces maux sont respectivement les TRE en ce qui

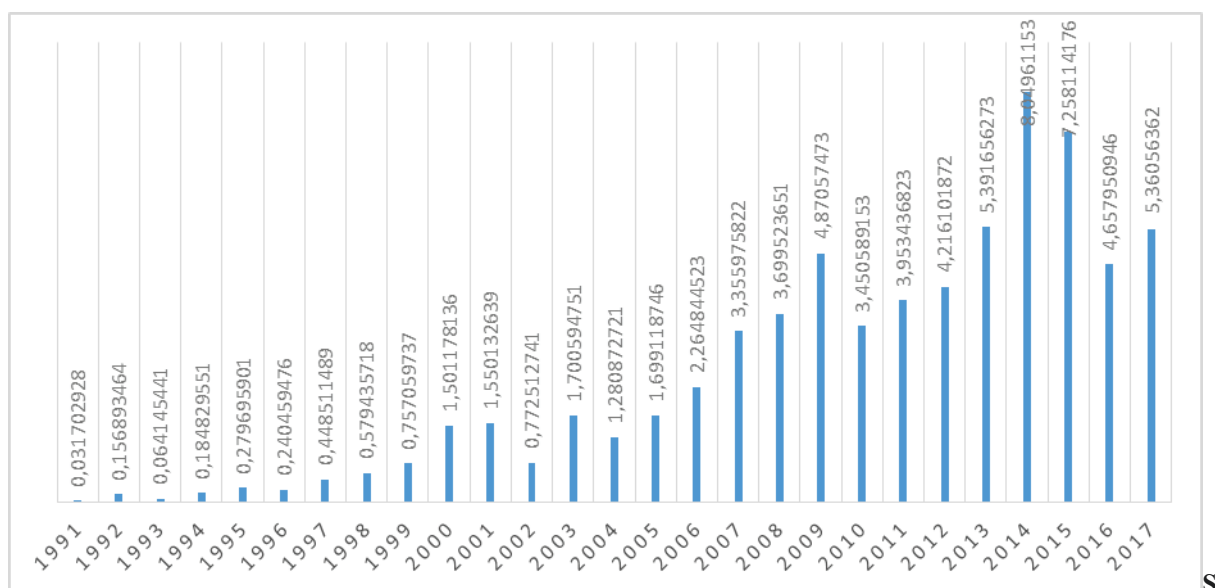
concerne le service intermédiation notamment sur les axes « trouver des emplois », « assurer la transparence », « l'accompagnement psychologique » et le PED en ce qui concerne le service formation notamment sur les axes « octroyer/améliorer les formations », « élargir les partenariats » et « trouver des emplois ».

En outre, un regard sur la performance du Fonds National de l'Emploi (FNE) montre une tendance plutôt croissante en termes d'insertion (graphique1). Cependant, cette performance en comparaison avec le nombre de personnes n'ayant pas d'emploi dans la population totale est très faible (moins de 10%). Dans ce contexte, il apparaît opportun d'évaluer l'efficacité des différents services du FNE.

En ce qui concerne le service intermédiation, les TRE représentent le programme phare, ayant pour vocation de promouvoir l'insertion des demandeurs d'emploi en améliorant leurs manières de se déployer sur le marché du travail. Par conséquent, l'évaluer ce service revient à évaluer les TRE.

En ce qui concerne le service formation, il développe un ensemble de programmes ayant pour vocation à améliorer les capacités productives des demandeurs d'emploi. Cependant, parmi tous ces programmes, seul le PED a pour vocation à favoriser le contact des demandeurs d'emploi avec le marché du travail et par ricochet, faciliter leur insertion sur le marché du travail. De plus, la performance du PED est la plus faible des différents programmes implémentés dans ce service et vaut seulement 7.29% du cumul des demandeurs d'emploi reçu au service formation. Cette piètre performance qui peut avoir une explication budgétaire, nécessite une évaluation des effets de ce service sur le marché du travail

Graphique 2 : évolution des pourcentages d'insertion du FNE par rapport la population sans emploi de 1991 à 2017



source : FNE,2018

Concernant le service emploi indépendant, son fonctionnement fluctue en fonction des fonds disponibles, par conséquent ses programmes sont les moins actifs du FNE, car ne fonctionnent pas toutes les années. Cependant il convient de noter que le caractère globalisant de certains programmes notamment PADER qui concerne les associations, les GIC, etc. a un impact marginal plus important que les autres programmes.

De ce qui précède, les programmes qui vont faire l'objet de l'évaluation dans ce travail seront principalement le Programme Emploi Diplômé (PED) et les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)

1.1.4. Description des outils de collecte des données

L'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi visent à fournir des données qui permettront d'apprécier la capacité des programmes du FNE notamment les TRE et le PED à influencer le parcours professionnel et la situation des bénéficiaires sur le marché du travail. L'implémentation de cette enquête passe par la conception d'un ensemble d'outils indispensables parmi lesquels le questionnaire, le manuel de l'enquêteur, le manuel du contrôleur et le document de nomenclatures.

-

Le

questionnaire de l'enquête l'amélioration des politiques d'emploi (EAPE)

Le questionnaire est structuré en 7 sections allant de la section 0 à la section 6. Ces sections sont divisées en sous-sections, réparties sur 17 pages. Lesquelles permettent de capter un ensemble informations sur l'individu enquêté et son expérience avec les agences publiques d'emploi. Cependant, en amont de ces sections certaines informations sur l'identification de l'enquêté et les heures de visites sont collectées

Tableau 1.9 : présentation du questionnaire

Section	Sous-sections	Informations collectées
0 : renseignements généraux et caractéristiques socio-démographiques	A : identification et renseignement sur l'enquête	<ul style="list-style-type: none"> - type d'enquête - localisation géographique de l'enquêté
	B : renseignement sur la collecte et la saisie	<ul style="list-style-type: none"> - enseignement sur la collecte - enseignements sur la saisie - gestion FNE de l'enquêté - qualité du questionnaire
	C : caractéristiques socio-démographiques	Caractéristiques socio-démographiques
	D : informations sur l'état de santé de l'enquêté	<ul style="list-style-type: none"> - appréciation de l'état de santé - handicap
1 : niveau d'étude/formation et de formation et parcours professionnels	A : niveau d'étude et de formation	<ul style="list-style-type: none"> - information sur niveau d'étude - langues parlées - formation professionnelle
	B : évolution de quelques caractéristiques socio-démographiques	<ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques socio-démographiques depuis 2010 - parcours scolaire depuis 2010 - localisation géographique depuis 2010 - état de santé depuis 2010
	C : parcours professionnels	L'évolution des caractéristiques de la situation d'activité depuis 2010
2 : Connaissance des programmes d'emploi	A : généralité sur les programmes d'emploi	Connaissance de quelques programmes d'emploi

	B : expérience avec le FNE	<ul style="list-style-type: none"> - anal de connaissance - tatut d'inscription - otivation et attente lors de l'inscription - ualité de la collaboration - articipation au programme - nformation sur les programmes - ppréciation des différents programmes après l'obtention (TRE, PED, FST)
	C : expérience avec les autres programme s ou structure de promotion de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - nscription - éception de l'appui - ualité de la collaboration
3 : situati on d'em ploi		Statut sur le marché du travail
4 : activité principale	A : emploi principal	<ul style="list-style-type: none"> - aractéristiques de l'emploi - aractéristiques de l'entreprise - oyen d'obtention de l'emploi
	B : intensité de la recherche d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> -nombre de demande d'emploi - nombre de concours
	C : salariés et aides familiaux	<ul style="list-style-type: none"> - ualité de l'emploi - harge de travail - alaire
	E : sécurité de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - tabilité dans l'emploi

5 : chômage		<ul style="list-style-type: none"> - durée au chômage - moyen de recherche d'emploi - caractéristiques de l'emploi désiré
6 : background et perspectives sur le marché du travail	A : background des parents/tuteurs	<ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques de l'activité - éducation
	B : background académique	<ul style="list-style-type: none"> - diplôme de fin d'études secondaires - domaine d'études supérieur
	C : activité politique	<ul style="list-style-type: none"> - information sur le parti politique - information sur le statut dans le parti
	D : perspectives dans la fonction publique	<ul style="list-style-type: none"> - perception de sa valeur dans la fonction publique - connaissance des salaires - montant à déboursier pour avoir accès

- Le document de nomenclature

Le document de nomenclature vient en support au questionnaire afin faciliter les opérations de collecte des données. Il permet de rendre le questionnaire plus lisible et son renseignement plus évident en consignnant les explications liées aux codes attribués aux questions qui ont plusieurs modalités. Dans le cadre de l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi chacune des nomenclatures est liée aux sections spécifiques du questionnaire et à une ou plusieurs questions dans ces sections. Et elle concerne :

- Les circonscriptions administratives (SOAQ05, SOAQ06, SOAQ07)
- Tableau d'équivalence entre la dernière classe suivie avec succès et le nombre d'années d'étude (S1AQ04A)
- Les formations (S1AQ11A)

- Nomenclature
des emplois, professions et métiers (S4AQ01)
- Nomenclature
des branches d'activités (S4AQ02, S1CQ08A)

- Le manuel de
l'enquêteur

Le manuel de l'enquêteur constitue la boussole de l'agent enquêteur. Il fournit un ensemble d'informations sur la manière dont l'agent enquêteur doit conduire l'enquête et sur l'explication des spécificités et des mots clés présents dans le questionnaire afin d'améliorer la compréhension du questionnaire par l'agent enquêteur. Dans le cadre de l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi, le manuel de l'enquêteur se divise en deux chapitres. Le premier chapitre s'attèle à expliquer toutes les phases administratives qui précèdent l'enquête notamment l'accord de toutes les autorités administratives ensuite il explique le comportement que doit avoir l'agent enquêteur avant, pendant, et après le contact avec l'enquêté. Le deuxième chapitre quant à lui explique l'ensemble des questions et les termes techniques présents dans le questionnaire et précise la manière avec laquelle l'enquêteur doit poser chaque question. Il renseigne également sur les différents sauts présents dans le questionnaire.

- Le manuel du
contrôleur

Le contrôleur joue un rôle de policier auprès des enquêteurs afin de leur permettre mieux de faire leur travail. Dans ce contexte, le manuel du contrôleur donne les consignes aux contrôleurs en matière de contrôle des enquêteurs, mais également en matière de contrôle de cohérence dans les réponses des enquêtés. Dans le cadre de l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi, il est organisé en trois parties. D'abord le suivi et l'encadrement des enquêteurs, ensuite la vérification des questionnaires et enfin le contrôle du matériel.

1.1.5. Base de sondage

Selon les considérations théoriques et la structure des économies en développement, les effets d'une intervention sur le marché du travail commencent à se percevoir après 3 ans. Dans cette optique l'évaluation des programmes de la principale structure en charge de l'emploi au Cameroun va se faire sur les demandeurs d'emploi inscrit ayant bénéficié ou non d'un programme sur la période allant de 2012 à 2015.

FNE disposant d'une base de données rassemblant toutes les personnes inscrites depuis la numérisation de son système par l'adoption du logiciel **National Employment Fund Information System (NEFISYS)** en 2006. Dans un premier temps, la disponibilité d'une liste exhaustive de toutes les personnes inscrites au FNE sur la période d'étude, nous avons procédé à un tirage aléatoire de 25% des personnes inscrites chaque année en utilisant un tirage aléatoire simple avec un pas de longueur $K = 4^3$. Dans un second temps, nous sommes entrées en possession des listes exhaustives de toutes les personnes inscrites, ayant bénéficié ou ayant été sélectionné comme des bénéficiaires potentiels des programmes à évaluer notamment le PED et les TRE.

La liste exhaustive des traités étant très inférieure à celles des non-traités, une stratification des traités par sexe, niveau d'étude, type de programme, expérience avant l'inscription, première lettre du nom, et année d'inscription a été effectuée. Elle a permis de rechercher parmi les potentiels candidats les individus ayant les mêmes caractéristiques en raison de 2 candidats potentiels pour 1 traité et en élimant les doublons et les traités présents dans la liste des non-bénéficiaires. Toutes fois, lorsque la liste des candidats potentiels ne permettait pas de faire un appariement complet avec les traités, la liste était complétée par les individus tirés parmi dans les fichiers des inscrits et présentant les mêmes caractéristiques que les bénéficiaires.

Un autre échantillon a été tiré dans les ménages et concerne les individus qui ne sont pas inscrits au FNE. Cet échantillon a été stratifié à partir de la répartition géographique et par sexe des traités enquêté. Le tableau donne une présentation de l'échantillonnage.

Tableau 1.10 : Effectif obtenu aux sorties des agences FNE

	2012		2013		2014		2015	
	Traité	Contrôle	Traité	Contrôle	Traité	Contrôle	Traité	Contrôle
TRE Yaoundé			220	504	162	736	403	831
TRE BASSA	95	585	76	746	15	700	74	724
TRE BALI	137	1749	172	1799	192	1799	250	1999
TOTAL	232	2334	468	3049	369	3235	727	3554
PED YAOUNDE	96	381	70	942	50	626	128	1310
PED BASSA	24	259	42	211	47	211	86	276
PED BALI	104	906	81	410	162	189	240	251
TOTAL	224	1546	193	1563	259	1026	454	1837

Source : FNE

Tableau 1.11 : Effectif théorique globale des enquêtés potentiels

Agence FNE	PED	TRE	TOTAL
------------	-----	-----	-------

³ $K = \frac{N}{0.25N}$ avec N le nombre total d'inscrit l'année i, i=2012,2013,2014,2015

	Traité	Contrôle	Total	Traité	Contrôle	Total	
YAOUNDE	344	735	1079	785	1568	2353	3432
BASSA	199	394	593	260	520	780	1373
BALI	587	1174	1761	751	1502	2253	4014
TOTAL	1130	2303	3433	1796	3590	5386	8819

Source : FNE

Tableau 1.12 : Effectif théorique par année des personnes des enquêtes potentiels

	2012		2013		2014		2015	
	Traité	Contrôle	Traité	Contrôle	Traité	Contrôle	Traité	Contrôle
TRE YAOUNDE			220	440	162	322	403	806
TRE BASSA	95	190	76	152	15	30	74	148
TRE BALI	137	274	172	344	192	384	250	500
TOTAL	232	464	468	936	369	736	727	1454
PED YAOUNDE	96	192	70	140	50	120	128	283
PED BASSA	24	48	42	84	47	94	86	168
PED BALI	104	208	81	162	162	324	240	480
TOTAL	224	448	193	386	259	538	454	931

Source : FNE

Tableau 1.13: répartition des individus suivant la catégorie ciblée et la région d'enquête

Statut FNE	Nombre d'individus prévu			Nombre d'individus enquêté			Taux de réalisation		
	Yaoundé	Douala	Total	Yaoundé	Douala	Total	Yaoundé	Douala	Total
PED									
Traité	150	300	450	156	317	473	1.04	1.06	1.05
Contrôle	150	300	450	147	299	446	0.98	0.99	0.99
Total	300	600	900	303	616	919	1.11	1.02	1.02
TRE									
Traité	500	500	1000	378	302	680	0.75	0.6	0.68
Contrôle	500	500	1000	330	246	576	0.66	0.49	0.57
Total	1000	1000	2000	708	548	1256	0.71	0.55	0.63
Non inscrit au FNE	550	550	1100	568	549	1117	1.03	0.99	1.01
Total	1750	2150	4000	1579	1713	3292	0.9	0.79	0.823

Source : EAPE, 2017

1.2. Déroulement de l'enquête

1.2.1 Outils de collecte

La collecte de l'information dans le cadre de l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi (EAPE, 2017) s'est effectuée à l'aide d'un questionnaire, qui s'adresse aux

individus ayant au moins 15 ans, subdivisé en 7 sections : (i) La **Section 0. Renseignements généraux et caractéristiques sociodémographiques** est une section qui identifie les individus, les équipes de collecte et d'exploitation et saisit les informations sur les caractéristiques sociodémographiques de ces derniers ; (ii) La **Section 1. Niveau d'études, de formation et parcours professionnel** permet de collecter les informations sur l'éducation, la formation et le parcours sur le marché du travail ; (iii) La **Section 2. Connaissance des programmes d'emploi** vise à collecter l'information sur le recours au service public d'emploi ou au programme public et le cas échéant sur l'expérience de l'individu dans ces différents programmes ; (iv) La **Section 3. Situation d'emploi** classe les individus en trois catégories, allant de actifs occupés à inactifs en passant par la catégorie chômeurs ; (v) La **Section 4. Activité principale** collecte l'information sur le type d'emploi occupé (Catégorie socioprofessionnelle, caractéristiques de l'entreprise, caractéristiques des emplois, conditions de travail, etc.) ; (vi) La **Section 5. Chômage** permet d'une part, d'obtenir des informations sur les canaux de recherche d'emploi utilisés par les chômeurs et leurs sources de revenus, et d'autre part, de saisir les types de chômage (chômage de première insertion et chômage avec expérience professionnelle), la durée du chômage, le type d'emploi désiré et les prétentions salariales des chômeurs ; (vii) La **Section 6. Background et perspectives sur le marché du travail** fournit des informations non seulement sur les racines sociales et éducatives des individus, mais aussi sur les spéculations des individus en termes d'emploi futur. Ce questionnaire est administré à toute personne âgée de 15 ans ou plus dont le ménage est retenu pour l'échantillon de l'EAPE ou pour les individus ayant été tiré de manière aléatoire dans les répertoires du FNE.

1.2.2. Collecte de données

Les opérations de collecte de données se sont déroulées en plusieurs étapes échelonnées dans le temps. Les premiers ensembles d'activités ont consisté en : (1) des séjours aux FNE pour extraire les informations des bénéficiaires et non bénéficiaires à enquêter ; (2) des travaux préparatoires qui se sont déroulés de mars 2017 à avril 2017 ; (3) l'atelier de validation des documents techniques (questionnaires EAPE 2017, divers manuels, etc.) qui s'est tenu en Avril 2017 au REMA ; (4) la formation des contrôleurs et agents enquêteurs en mai 2017.

La collecte de données dans les principales métropoles retenues pour l'enquête EAPE s'est déroulée du 8 mai au 17 Septembre 2017. Elle a mobilisé sur le terrain, 50 agents enquêteurs, 4 contrôleurs et 2 superviseurs.

Selon la répartition de l'échantillon entre les différentes villes, 2 équipes furent formées pour assurer la collecte de données. Dans les villes de Yaoundé et Douala, Ces équipes étaient

constituées de 28 personnes pour chaque ville (un superviseur, deux contrôleurs de collecte sur le terrain et 25 agents enquêteurs). La collecte de données se déroula en deux étapes. La première étape consista à effectuer des interviews téléphoniques dresser grâce à la liste des individus tirées au hasard dans la base de données du FNE. Les questions de migrations ont été traitées essentiellement entre ces deux villes. En effet, lorsqu'un individu présent sur les fichiers de Yaoundé, déclarait au moment de l'enquête qu'il réside à Douala, son dossier était transféré à l'équipe de Douala et elle l'enquêtait sur place et vice versa. Une fois cette étape terminée, l'enquête ménage s'est exécutée dans différentes communes des villes retenues. Elle a pris en moyenne 20 jours, alors que la collecte des données se déroula en cinq mois entre début mai et la mi-septembre 2017.

1.3. Opérations post-enquête et résultats de l'enquête

1.3.1. Saisie et traitement des données

La saisie et le traitement de données ont été effectués à l'aide de la version 7.1 du logiciel CSPro. Les agents sélectionnés pour la saisie ont suivi une formation d'un jour pour se familiariser avec les outils d'exploitation (questionnaires, masque de saisie) de l'EAPC. La saisie proprement dite a démarré le 01 Octobre pour s'achever le 30 Novembre 2017. Dans l'optique de minimiser les erreurs de saisie, un ensemble de règles ont été établi : (i) le nombre de questionnaire à saisir par jour a été limité à 50 ; (ii) deux agents contrôleurs, effectuaient des contrôles journaliers sur les différents fichiers saisis. Au total, 2 superviseurs, 2 contrôleurs et 06 agents temporaires de saisie ont été utilisés pour la saisie.

Les travaux d'apurement se sont déroulés du 1er Juillet au 15 Septembre 2018. Ils ont permis d'effectuer des vérifications et des contrôles de cohérence interne. Les erreurs détectées étaient systématiquement corrigées. A la suite de l'apurement, les variables nécessaires aux différentes analyses ont été créées. L'apurement a bénéficié de l'assistance technique des experts de l'IFORD.

1.3.2. Appréciation de la qualité de l'appariement

L'objectif de l'EAPC est de fournir une base de données permettant d'évaluer les politiques d'emploi au Cameroun. Pour y parvenir, la construction d'un contrefactuel est nécessaire. L'idée étant d'avoir une copie conforme des individus ayant reçu les différents appuis du FNE. Le tableau ci-dessus présente quelques éléments qui permettent d'apprécier la qualité de l'appariement entre les traités et les contrôles.

Tableau 1.1: Quelques statistiques sur les traités et les contrôles

	Traités	Contrôles
Age	30,58	29,52

Sexe		
Homme	52,91	53,72
Femme	47,09	46,28
Niveau d'éducation		
Au plus secondaire	2,17	3,69
supérieur	97,83	96,31
Ensemble	35,02 (N=1,153)	64,98 (N=2,139)

Source : EAPE (2017)

1.3.3. Evaluation de la qualité des données

L'évaluation de la qualité des données a été menée en comparant certains indicateurs obtenus à l'EAPE à d'autres opérations statistiques récentes. Il ressort du tableau 1.2 que les indicateurs structurels de la population et des ménages varient peu d'une source de données à une autre.

Tableau 1.2 : Indicateurs démographiques selon quelques opérations statistiques

	Taille moyenne des ménages	Structure par sexe de la population (en %)	
		Masculin	Féminin
EESI 1 (2005)	4,5	49,4	50,6
RGPH 3 (2005)	4,6	49,4	50,6
ECAM 3 (2007)	4,4	49,0	51,0
EESI 2 (2010)	4,4	49,6	50,4
EAPE (2017)	4,4	53,5	46,5

Source : INS, BUCREP, EAPE

Chapitre 2 : Expérience des jeunes avec les services publics d'emploi au Cameroun

Introduction

Le sommet extraordinaire des chefs d'Etats Africains tenu à Ouagadougou en 2004 a donné la priorité à l'emploi dans les politiques publiques pour réduire la pauvreté. A cet effet, les services publics de l'emploi ont un rôle majeur à jouer en tant qu'intermédiaire sur le marché du travail. L'importance de leur place repose largement sur leur capacité à mobiliser et accompagner les chercheurs d'emploi. Sur ce dernier point, les pays d'Afrique subsaharienne sont caractérisés par des faibles incitations et une prépondérance du secteur informel. En effet, dans les pays développés, l'inscription au service public d'emploi conditionne l'éligibilité ou non aux prestations sociales tels que les allocations chômages. En Afrique subsaharienne par contre, très peu voire aucun pays n'offre de telles incitations aux chercheurs d'emploi⁴. Ceci impacte directement la participation aux programmes de promotion de l'emploi. Si nous prenons le cas du Cameroun, le recours aux programmes de promotion de l'emploi est très marginal. En effet, selon les enquêtes sur l'emploi et le secteur informel (2005 et 2010), moins de 6% de chômeurs déclarent être inscrit dans un service public d'emploi. Ce chapitre discute des expériences des jeunes avec les SPE. De manière spécifique, il s'attèle à présenter le parcours des jeunes dans les différents SPE (de la connaissance du SPE à la participation à un programme) et de leurs retours d'expérience (évaluation subjective). La suite s'organise autour de deux sections : la première fait un focus sur le FNE et la seconde est consacrée aux autres SPE.

2.1. Un focus sur le FNE

Le Fonds National de l'Emploi (FNE) est créé en 1990 dans le cadre de ce qui est convenu d'appeler « la dimension sociale de l'ajustement structurel ». Le premier objectif assigné au FNE est de juguler les effets sociaux négatifs des Programmes d'Ajustement Structurel (Touna, 2008). Le FNE est un instrument d'information et d'intervention sur le marché du travail. Les attributions du FNE s'étendent entre autres à l'exécution de programmes publics d'insertion, de réinsertion, de promotion et de création d'emploi, ainsi qu'à la tenue et à la publication de statistiques et d'informations destinées à assurer la transparence du fonctionnement du marché du travail auprès de ses différents acteurs. De manière générale, le FNE ambitionne améliorer les résultats du marché du travail et les indicateurs sociaux. Dans

⁴ En Afrique subsaharienne francophone, la Côte d'Ivoire offre une aide financière à la recherche d'emploi.

cette optique, des appuis sont généralement fournis aux acteurs du marché du travail. Ces appuis couvrent trois aspects : (i) l'intermédiation ; (ii) la formation ; (iii) le financement. Cependant, du côté des demandeurs d'emploi, plusieurs étapes doivent être franchies pour bénéficier de ces différents appuis fournis par le SPE. La suite revient en détail sur ces différentes étapes. Avant d'analyser l'appréciation (évaluation subjective) que les usagers du FNE font de ces appuis, nous présentons au préalable les différents paliers qu'un demandeur d'emploi doit franchir pour participer effectivement à un programme du FNE.

2.1.1. Analyse des étapes de la participation au FNE

Heckman et Smith (2004) sont les premiers à développer un cadre conceptuel d'analyse de la participation aux programmes sociaux. Les auteurs construisent un processus de participation autour de cinq étapes allant de l'éligibilité à la participation effective au programme en passant par l'information, l'inscription et la sélection au programme.

2.1.1.1 Eligibilité

L'éligibilité est la première condition à remplir pour ambitionner participer à un programme ou une prestation sociale. La raison est que l'Etat développe souvent un ensemble de programmes et projets visant une population cible bien spécifiée. Le critère d'éligibilité porte souvent sur une caractéristique sociodémographique à l'instar de l'âge, le sexe, la pauvreté, la situation d'emploi, etc. Dans la littérature, la population cible est généralement composée des femmes, des jeunes ou des personnes vulnérables, etc. Dans la pratique, le critère d'éligibilité est déterminé par les autorités publiques. Cependant, il est important de noter que ces critères d'éligibilités peuvent être manipulés sur le terrain par les bureaucrates ou les responsables des programmes (voire par exemple, Parsons, 1991). Si au départ, l'objectif assigné au Fonds était la réinsertion des déflatés et compressés de la fonction publique (Touna, 2008). Le FNE s'est réajusté et à actualiser ses objectifs pour s'adresser à l'ensemble de la population vivant sur le territoire camerounais sans restriction aucune. Ainsi, la population cible du FNE de manière générale est l'ensemble de la population camerounaise désireuse de s'insérer dans le monde professionnel. De manière spécifique et en fonction des différents programmes offerts, certaines conditions sont requises pour être éligible. Nous présentons dès lors quelques programmes qui requièrent la satisfaction de certaines conditionnalités.

-PED, Les personnes potentiellement éligibles au Programme Emploi Diplômé (PED) sont les diplômés de l'enseignement général et technique, sans métier ou sans expérience professionnelle, et à la recherche d'emploi. On distingue deux types de PED, le PED 1 réservé

au chercheur d'emploi ayant le baccalauréat ou plus et le PED 2 pour les individus possédant moins que le baccalauréat. Ce programme est généralement adressé aux jeunes.

-PADER, Le Programme d'Appui au Développement des Emplois Ruraux (PADER) est une formation sur le tas qui consiste à renforcer les capacités des paysans jeunes et adultes dans l'agriculture, l'élevage et la pêche. Pour être éligible au PADER, les individus doivent se regrouper en GIC, associations ou coopératives.

-PAME, Le Programme d'Auto-emploi et de Micro Entreprise (PAME) s'adresse à toutes personnes âgées entre 18 et 55 ans ayant des projets n'excédant pas 5 millions pour les auto-emplois et 20 millions pour les microentreprises.

Pour être éligible à ces deux derniers programmes (PADER et PAME), les candidats potentiels doivent : (i) présenter des capacités entrepreneuriales éprouvées ; (ii) disposer d'un apport personnel d'au moins 20% du coût total du projet (en nature ou en numéraire) ; (iii) Avoir un avaliste et fournir une assurance temporaire décès.

2.1.1.2 Information

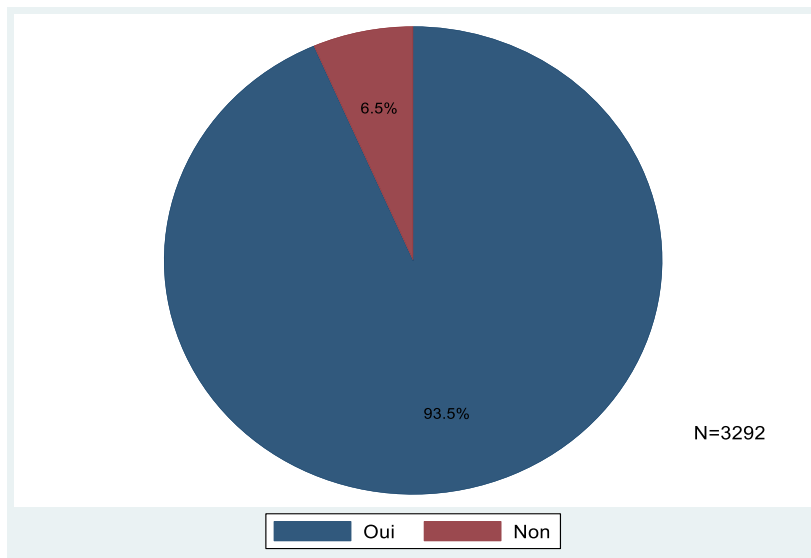
Pour bénéficier d'un programme il faut être informé de son existence. Sur ce point, Stigler (1962) soutient que compte tenu de l'imperfection de l'information sur le marché du travail, les actifs ont intérêt à effectuer des démarches de prospection pour connaître les emplois disponibles et les rémunérations proposées. Ils doivent donc arbitrer entre le coût de cette recherche d'emploi et les gains qu'elle leur permettra d'obtenir. Dès lors, le demandeur d'emploi se lance à la quête d'informations sur les programmes disponibles et les modalités y afférentes. En ce qui concerne le SPE en l'occurrence le FNE, l'information est fournie par les responsables du programme suivant une stratégie de communication permettant de toucher la population cible.

Dans l'optique d'offrir un ensemble d'appuis aux chercheurs d'emploi et une panoplie de services aux entreprises afin de renforcer leurs ressources humaines et financières, le FNE à travers son Service Information a développé des canaux de communication suivants : (i) Le Programme d'Orientation Professionnelle en milieu public (OPP) ; (ii) Les Stages d'Initiation à la vie de l'Entreprise (SIVE), cette opération permet d'informer les jeunes scolaires sur le contenu des métiers, les renseigner sur les perspectives d'emploi et de revenus desdits métiers, les instruire sur les chances de carrières et de perfectionnement ; (iii) l'Orientation Professionnelle en milieu Scolaire (OPS), cette activité favorise une concertation entre les acteurs de l'éducation et le monde professionnel, informe les jeunes sur les perspectives des différents métiers et les types de formations qui y conduisent, apprend aux jeunes à bâtir leur

itinéraire de qualification professionnelle et d'insertion sociale, prépare les jeunes à mieux affronter le nouveau contexte libéral impliquant la bataille des compétences ; (iv) l'Orientation Professionnelle en milieu Universitaire (OPU) ; (v) les Semaines Emploi Jeunes ; (vi) la Bourse de l'Emploi ; (vii) l'émission radio «Espace Emploi FNE » ; (viii) l'Emission télévision «Impulsion».

En somme, le FNE collecte, traite et diffuse des informations sur le marché de l'emploi pour plus de transparence. Cependant, ces informations doivent effectivement atteindre les destinataires pour susciter un recours aux différents services du FNE. S'agissant de la connaissance du FNE, l'EAPE (2017) révèle que 93,5% des individus de l'échantillon affirment qu'ils connaissent le FNE, seulement 6,5% déclarent qu'ils ne connaissent pas le FNE. Ces chiffres doivent être interprétés avec précaution car ils peuvent être sujets à un biais d'échantillonnage. En effet, les individus retenus pour l'enquête sont très proches en termes de caractéristiques sociodémographiques et de proximité géographique vis-à-vis des SPE. Malheureusement, il n'existe pas d'enquête nationale qui capte la connaissance des SPE sur le marché du travail camerounais⁵.

Graphique 2.1 : Connaissance du FNE



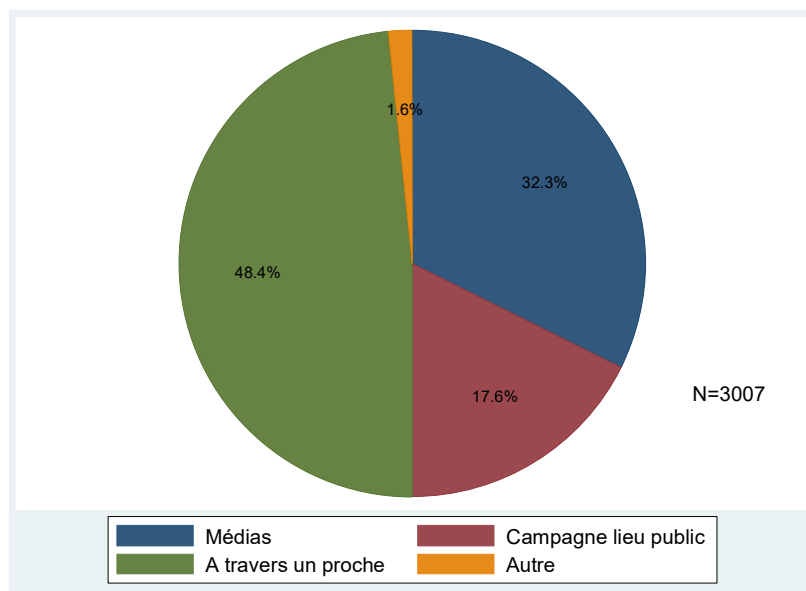
Source : EAPE (2017)

La question du canal d'information est primordiale dans la stratégie du demandeur d'emploi et permet d'apprécier le support le plus informatif au regard de la stratégie de communication mis en œuvre par le SPE. A cet effet, Heckman et Smith (2004) arguent que la probabilité pour qu'un individu soit informé de l'existence d'un programme dépend de l'expérience de

⁵ L'EESI (2010) demande directement aux chômeurs s'ils sont inscrits auprès d'une structure de promotion de l'emploi ? (Question C12a).

cet individu avec les SPE, de sa situation économique, et du réseau d'amis et de connaissances ayant entendu ou participé au programme. Sur ce point, le graphique 2.2 indique que près de la moitié (48,4%) des individus connaissent le FNE à travers un proche ou une connaissance. Ce résultat souligne l'effet primordial du bouche à oreille et montre que le FNE se fait principalement connaître par ses usagers. De plus, les études qui traitent du canal d'insertion sur le marché camerounais du travail, s'accordent sur le fait que la recherche d'emploi ou l'obtention d'un emploi au Cameroun s'effectue essentiellement via la mobilisation du réseau de solidarité familiale (INS, 2012 ; Yogo, 2011 ; etc.). Les campagnes d'information dans les médias par le truchement des journaux, d'internet, etc. représentent le deuxième canal d'information soit 32,3% d'individus utilisent ce canal. Ceci veut dire que les campagnes formelles du FNE dans les médias sont salutaires. Maintenant, il faut renforcer leurs diffusions au niveau plus local, par exemple en s'appuyant sur les radios communautaires, les écoles reculées, les autorités traditionnelles et religieuses, etc. Enfin, près de 1/5 (17,6%) des personnes interrogées déclarent avoir pris connaissance du FNE à travers une campagne d'information dans un lieu public et 1,6% déclarent avoir connu le FNE via un autre support d'information.

Graphique 2.2: Les canaux d'information sur le FNE



Source : EAPE (2017)

Cependant, quelques disparités sont à relever en ce qui concerne, le sexe, la ville, le niveau d'instruction, etc. Les femmes (51,09%) utilisent plus le réseau social que les hommes (46,14%) comme canal d'information sur l'existence du FNE. A Yaoundé, plus d'une personne sur trois (39,99%) affirme connaître le FNE à travers les médias comparativement à Douala où moins d'une personne sur quatre (24,94%) utilise les médias comme canal

d'information. Ce résultat renforce l'idée d'usage des canaux formels d'information dans le processus de participation aux programmes publics. Suivant le niveau d'instruction, les individus ayant au plus le niveau primaire utilisent indifféremment les médias (50%) et les proches (50%) pour acquérir l'information sur l'existence du FNE contrairement à leur homologue ayant un niveau secondaire ou supérieur. Ces deux derniers groupes s'appuient généralement sur leurs réseaux sociaux sur le marché du travail pour obtenir l'information sur l'existence du FNE (60% pour les individus ayant un niveau secondaire 1^{er} cycle ; 66,07% pour les individus ayant un niveau secondaire 2^{er} cycle et 47,96% pour les individus ayant un niveau supérieur). Les personnes qui s'inscrivent par la suite sont généralement ceux qui ont connu le FNE via un proche soit 53,06%. Ce résultat témoigne du fait que connaître un proche ayant entendu parler du FNE et/ou ayant bénéficié ou non d'une prestation du FNE permet à l'individu d'avoir une information très précise sur les avantages du service public d'emploi. Ensuite, 30,11% d'individus inscrits ont connu le FNE via des canaux formels d'information tels que les médias. Enfin, 15,01% d'individus inscrits ont connu le FNE à travers une compagne d'information dans un lieu public. En outre, plus de la moitié (54,63%) des personnes ayant bénéficiés d'un programme au FNE a connu le FNE à travers un proche. Cela met en relief l'influence significative du capital social dans le processus de participation au programme public d'emploi.

Tableau 2.1 : Les canaux d'information sur le FNE suivant quelques caractéristiques

	Médias	Campagne en lieu public	Un proche	Autre	Total
Sexe					
Homme	33,98	18,13	46,14	1,75	100,0
Femme	30,42	17,01	51,09	1,48	100,0
Ville					
Douala	24,94	17,14	55,43	2,49	100,0
Yaoundé	39,99	18,11	41,18	0,73	100,0
Niveau d'instruction					
Au plus primaire	50	0	50	0	100,0
Secondaire 1 ^{er} cycle	25,71	8,57	60	5,71	100,0
Secondaire second cycle	23,21	10,71	66,07	0	100,0
Supérieur	32,57	17,86	47,96	1,61	100,0
Statut d'inscription au FNE					
Inscrit	30,11	15,01	53,06	1,82	100,0
Non inscrit	37,42	23,56	37,85	1,17	100,0
Bénéfice d'un programme					
Oui	29,81	14,95	54,63	0,61	100,0
Non	30,90	14,99	51,27	2,80	100,0

Source : EAPE (2017)

2.1.1.3 Inscription : La géographie des inscriptions

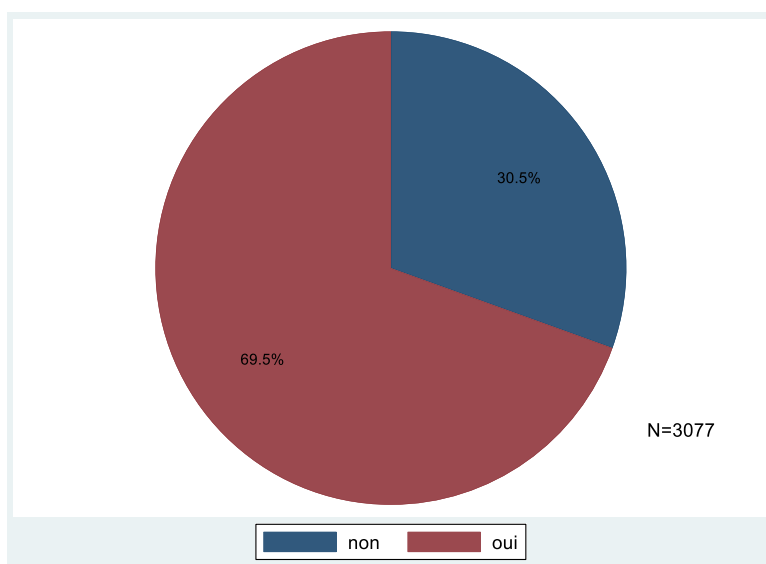
Sachant que l'individu est éligible et informé, il doit maintenant décider de candidater au programme. Le futur participant prend la décision de s'inscrire au programme si et seulement

si les gains espérés sont supérieurs aux coûts d'opportunité perçus par le candidat. En d'autres termes, un individu s'inscrit dans un programme s'il juge que le profit qu'il va percevoir dans ce programme est plus alléchant que les ressources dont ils disposent et ses goûts personnels pour le loisir et la consommation de bien matériel. Notre analyse s'organise autour des personnes inscrites ou non au FNE et pour les individus inscrits, nous analysons la forme ou le canal d'inscription, les facteurs qui ont motivés cette inscription, etc.

-Inscrit vs non inscrit

Le graphique 2.3 montre que 69,5% des chercheurs d'emplois de notre échantillon sont inscrits au FNE contre 30,5% qui ne sont pas inscrits dans une agence FNE. Les individus refusent de s'inscrire au FNE pour diverses raisons.

Graphique 2.3: Inscription ou non au FNE



Source : EAPE (2017)

En effet, quand leur est posée la question de savoir : « *pourquoi n'êtes-vous jamais inscrit dans une agence du FNE ?* », une personne sur trois (35,07%) rétorque qu'il ne pense pas que le FNE puisse l'aider. Dans le même ordre d'idées, 32,09% d'individus affirment qu'ils ne savent pas comment s'inscrire au FNE ; 13,86% de demandeurs d'emploi préfèrent utiliser d'autres canaux de recherche d'emploi et 6,18 optent pour une inscription sur internet et ne vont pas par la suite compléter leur inscription dans l'agence FNE la plus proche (Tableau 2.2). Car, selon les responsables du FNE, une inscription initiée en ligne n'est valable que si et seulement si le candidat vient de manière physique clôturer son inscription dans une agence FNE. Cela permet au Service Informatique de se rassurer qu'il n'ait pas d'intrusion dans le système. Les tendances de la non inscription varient selon le niveau d'instruction, le sexe et la ville. En effet, toutes les personnes ayant un niveau primaire (1/3 des personnes ayant un niveau secondaire et plus) affirment qu'ils ne sont pas inscrits au FNE parce que cette

structure ne peut pas les aider dans leur processus de recherche d'emploi. Cette tendance à la non inscription au service public d'emploi avait déjà été observé par les études antérieures sur le marché du travail camerounais. Si nous examinons le rapport de l'EESI (2012), l'on note que près de 94% des chercheurs d'emplois ne s'inscrivent pas dans une structure de promotion d'emploi. En outre, quand leur est posée la question de savoir : « *pourquoi n'êtes-vous pas inscrit auprès d'une telle structure ?* » 57% rétorquent qu'ils ne connaissent pas de telles structures, 20% affirment que ces structures ne peuvent pas les aider.

La proportion des femmes qui ne savent pas comment s'inscrire au FNE est plus importante que celle des hommes (37,20% contre 28,05%). Cet écart de 9,15 points de pourcentage suggère que la politique de communication du FNE devrait renforcer les aspects genres. A Yaoundé, 39,04% d'individus ne sont pas inscrit parce qu'ils pensent que le FNE ne peut rien leur apporter, 30,50% d'individus pensent la même chose à Douala.

Tableau 2.2 : Les raisons de non inscription au FNE

	Ne sait pas comment s'inscrire	Ne pense pas que le FNE puisse l'aider	Ne souhaite pas être vu comme un assisté	Lieu de résidence éloigné	Les coûts d'inscription élevés	Préfère utiliser d'autres méthodes	As trouvé du travail avant de connaître le FNE	Inscription en ligne	Autre	Total
Sexe										
Homme	28,05	37,40	1,53	0,95	0,95	15,27	4,77	6,11	4,96	100,0
Femme	37,20	32,13	1,21	2,42	0,48	12,08	3,38	6,28	4,83	100,0
Ville										
Douala	35,09	30,50	0,92	2,29	0,23	5,73	3,67	12,16	9,40	100,0
Yaoundé	29,48	39,04	1,79	1,00	1,20	20,92	4,58	1,00	1,00	100,0
Niveau d'instruction										
Au plus primaire	0	100	0	0	0	0	0	0	0	100,0
Secondaire 1 ^{er} cycle	62,5	31,25	0	0	0	6,25	0	0	0	100,0
Secondaire second cycle	36,84	31,58	5,26	0	0	15,79	5,26	5,26	0	100,0
Supérieur	31,49	35,14	1,33	1,66	0,78	13,97	4,21	6,32	5,10	100,0
Ensemble	32,09	35,07	1,39	1,60	0,75	13,86	4,16	6,18	4,90	100,0

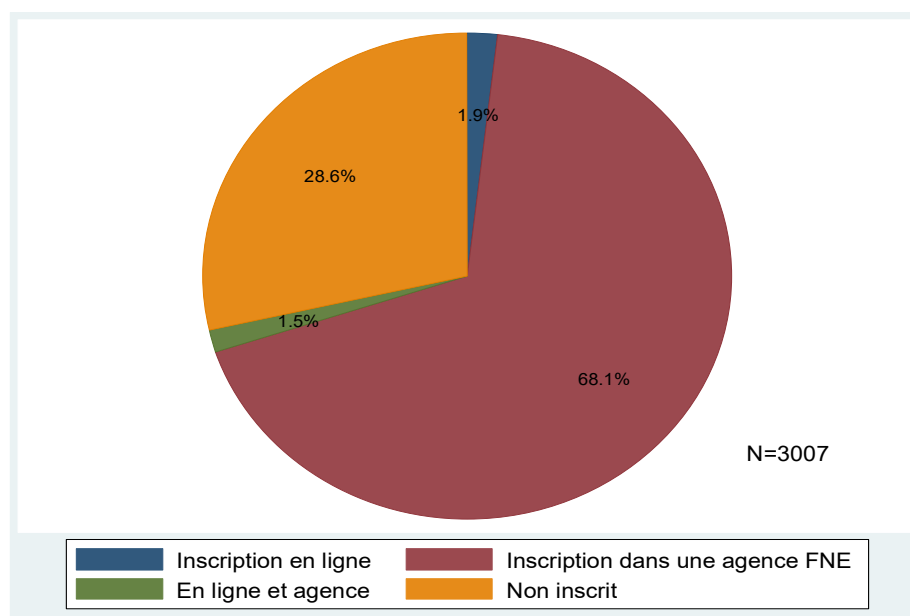
Source : EAPE (2017)

-Les canaux d'inscriptions

Le graphique 2.4 indique que plus d'une personne sur deux est directement inscrit dans une agence FNE soit 68,1%. Cette tendance des inscriptions est liée au maillage progressif du FNE avec l'ouverture des nouvelles agences, on est ainsi passé d'une agence en 1990 à 16 agences en 2016. Une proportion marginale (3,4%) s'inscrit uniquement en ligne ou simultanément sur internet et dans une agence FNE. Le réseau social reste le principal facteur qui motive l'inscription au FNE. En effet, si nous analysons le tableau 2.3, l'on constate que

22,65% des personnes inscrites au FNE ont été motivé par un proche qui est inscrit au FNE mais n'a pas bénéficié d'un accompagnement du FNE ; 22,15% ont été motivé par un proche ayant bénéficié d'un appui du FNE ; 10,41% s'inscrivent au FNE à cause d'autre une connaissance non inscrite au FNE et 4,33% y vont parce qu'ils ont un proche qui travaille au FNE. Cette proportion varie très peu en fonction du sexe, de la ville d'enquête ; mais elle fluctue selon le niveau d'instruction. On constate que les personnes ayant au plus le niveau primaire s'inscrive au FNE parce qu'ils ont un proche qui a bénéficié d'un programme du FNE.

Graphique 2.4 : Les canaux d'inscription ou non au FNE



Source : EAPE (2017)

Cette attitude révèle que ces personnes semblent avoir une forte préférence pour le présent car le fait de connaître quelqu'un ayant bénéficié d'un programme du FNE est interpréter par les individus du niveau primaire comme un signal favorable quant à la possibilité de recevoir aussi une prestation de la sorte. On note en outre que les personnes qui bénéficient effectivement d'un programme du FNE (23,60%) sont ceux qui s'y sont inscrits parce qu'ils connaissaient un proche ayant bénéficié d'un programme du FNE.

Tableau 2.3 : Les motivations d'inscription au FNE

	Un proche inscrit au FNE	Un proche ayant bénéficié d'un programme	Un proche non inscrit au FNE	Média	Campagne d'information lieu public	Un proche qui travaille au FNE	Autre	Total
Sexe								
Homme	21,72	21,29	10,34	21,72	19,11	4,52	1,30	100,0
Femme	23,70	23,11	10,48	21,94	15,77	4,11	0,88	100,0
Ville								
Douala	22,93	27,24	9,22	20,60	14,31	3,88	1,81	100,0
Yaoundé	22,33	16,30	11,76	23,22	21,25	4,84	0,30	100,0

Niveau d'instruction								
Au plus primaire	0	100	0	0	0	0	0	100,0
Secondaire 1 ^{er} cycle	47,37	15,79	0	15,79	5,26	5,26	10,53	100,0
Secondaire second cycle	26,32	34,21	13,16	10,53	13,16	2,63	0	100,0
Supérieur	22,73	21,95	10,45	22,09	17,74	4,35	1,04	100,0
Bénéfice d'un programme								
Oui	20,46	23,60	9,59	22,07	18,25	4,16	1,87	100,0
Non	25,13	20,45	11,29	21,46	16,89	4,58	0,2	100,0
Ensemble	22,65	22,15	10,41	21,82	17,54	4,33	1,10	100,0

Source : EAPE (2017)

2.1.1.4. Sélection au programme

Une étape importante du processus de participation est la sélection des candidats aux différents programmes. Sachant que le candidat est éligible, informé et inscrit au FNE, le palier qui suit est la sélection effective au programme. L'acceptation d'un candidat dans un programme dépend des préférences des responsables des programmes notamment en ce qui concerne le type des candidats.

Au FNE, le conseiller emploi effectue un entretien avec le demandeur d'emploi dans le but de produire pour ce dernier un bilan professionnel et un plan d'insertion. Le bilan professionnel est obtenu en échangeant avec le candidat sur ses aptitudes, son type de formation scolaire, son champ de compétence, ses traits de personnalité, ses ambitions et aspirations etc. Au total, il en résulte un diagnostic sur les savoirs (savoir-faire, acquis au long de la vie, acquisition scolaire, etc.) et les perspectives et aspirations d'emploi du demandeur. C'est après ce diagnostic et de commun accord avec le demandeur, que le traitement approprié est déterminé. Dans la pratique, on distingue les demandeurs autonomes qui vont être qualifiés pour une mise en relation directe ou orientés vers le Service Emploi Indépendant ; les demandeurs semi-autonomes qui vont être qualifiés pour un renforcement des capacités de recherche d'emploi (Techniques de recherche d'emploi ou atelier de recherche d'emploi) et les demandeurs non autonomes qui vont être orientés pour une formation formelle ou sur le tas. Le critère utilisé actuellement pour obtenir une prestation (Offre d'emploi, Formation ou Financement) est celui **du suivi actif du dossier**. Ce critère peut faire l'objet de critique lorsque l'on sait que les coûts de transaction jouent un rôle indéniable dans le choix d'un individu de demander ou pas un programme public. De plus que le FNE n'a pas de représentation dans les départements. Même s'il est important de noter que la prolifération des agences locales est une stratégie de proximité à encourager.

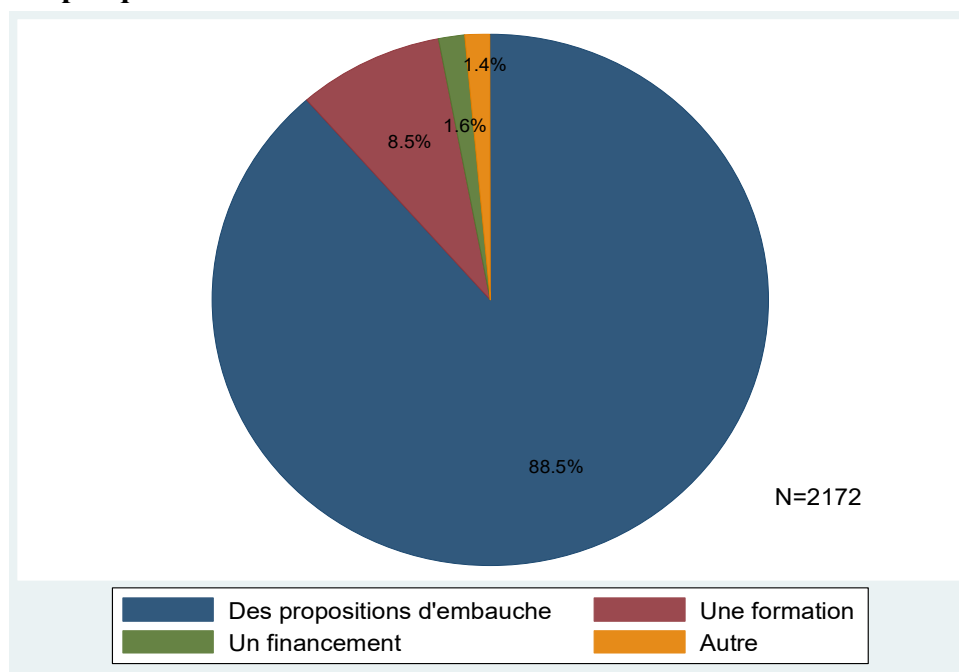
2.1.1.5. Participation au programme

La participation effective au programme dépend des responsables du programme et du candidat lui-même (Heckman et Smith 2004). La participation comme processus exige un investissement du demandeur en termes de contact avec l'institution. On peut parler de l'expression de la demande du programme ou de l'appui. Cette étape permet aux responsables du programme de cerner les caractéristiques observables et inobservables du candidat. Dans le cadre de cette étude, nous avons mobilisé un ensemble d'indicateur à même de rendre compte de l'expression de la demande du programme.

- *La demande exprimée ou attendue et son adéquation avec la vision du spécialiste*

La quasi-totalité des personnes inscrites dans notre échantillon (88,5%) sollicitent une proposition d'embauche. Ce résultat est proche de celui trouvé par l'INS dans le cadre de l'EESI en 2010⁶. 8,5% des personnes inscrites demande une formation pendant que 1,6% aimerait être à leur compte propre. Ces chiffres sont de l'ordre de 4,41% et 8,82% respectivement selon l'EESI (2010). Ces chiffres suggèrent une forme de déclassement. En fait, la plupart des individus souhaite un emploi salarié, mais dans la pratique, la majorité est insérée comme travailleur indépendant. Ceci traduit également une méconnaissance du demandeur d'emploi de ses potentialités objectives.

Graphique 2.5 : Les attentes vis-à-vis du FNE



Source : EAPE (2017)

-Adéquation du besoin exprimé à l'offre du conseiller emploi

⁶ En fait, l'EESI (2010) indique que 76,47% des personnes inscrites aux services d'emploi sollicitent des propositions d'embauches

Plus de la moitié des personnes inscrites (58,3%) déclarent que l'accompagnement proposé par le conseiller emploi répondait à leurs attentes au moment de l'inscription. Cette proportion varie très peu en fonction du sexe. Cependant, force est de constater que 94,44% de personnes ayant le niveau secondaire premier cycle sont unanimes sur le fait que l'accompagnement proposée par le conseiller emploi ne répondait pas à leurs attentes au moment de l'inscription. Pour les personnes ayant au moins le niveau secondaire second cycle on observe un certain équilibre dans les avis. 68,42% de personnes ayant le niveau secondaire second cycle et 57,82% de ceux ayant un niveau supérieur affirment que l'accompagnement proposé par le conseiller emploi répondait à leurs attentes au moment de l'inscription. Les personnes enquêtées à Douala sont très en accord avec l'accompagnement proposée par le conseiller emploi au moment de l'inscription que les individus de la ville de Yaoundé (54,44% contre 45,56%). Les candidats ayant bénéficié d'un appui du FNE indiquent généralement que l'accompagnement proposé par le conseiller emploi répondait à leurs attentes au moment de l'inscription comparativement à leurs homologues n'ayant reçu aucun appui de la part du FNE (63,56% contre 51,84%).

Tableau 2.4 : Adéquation du besoin exprimée au FNE

	Oui	Non	Total
Sexe			
Homme	60,71	39,29	100,0
Femme	56,22	43,78	100,0
Ville			
Douala	54,44	61,68	100,0
Yaoundé	45,56	38,22	100,0
Niveau d'instruction			
Au plus primaire	0	100	100,0
Secondaire 1 ^{er} cycle	94,44	5,56	100,0
Secondaire second cycle	68,42	31,58	100,0
Supérieur	57,82	42,18	100,0
Bénéfice d'un programme			
Oui	63,56	36,44	100,0
Non	51,84	48,16	100,0
Ensemble (N=2053)	58,3	41,7	100,0

Source : EAPE (2017)

- Satisfaction vis-à-vis de l'accompagnement

Dans l'ensemble, les inscrits au FNE dans notre échantillon (58,89%) trouvent l'accompagnement du conseiller emploi satisfaisant dès le processus d'inscription au FNE. Ce sentiment ne varie pas significativement selon le genre et la ville d'enquête. Cependant, lorsqu'on s'intéresse au niveau d'instruction, il ressort du tableau 2.5 que la majorité de personnes ayant un niveau secondaire premier cycle (88,89%) sont unanimes sur le fait que l'accompagnement du conseiller emploi dès le processus d'inscription est de bonne qualité. Pour les personnes ayant le niveau secondaire second cycle, tandis que 63,16% pensent que

l'accompagnement du conseiller emploi dès le processus d'inscription est satisfaisant, 36,84% rétorquent que cet accompagnement est de mauvaise qualité. Cette dualité resurgie aussi chez les personnes ayant un niveau supérieur (58,52% contre 41,48%). Les individus ayant bénéficié d'un appui du FNE sont généralement satisfaits de l'accompagnement proposé par le conseiller emploi dès le processus d'inscription comparativement à leurs homologues n'ayant reçu aucun appui de la part du FNE. Près de la moitié des individus n'ayant reçu aucun appui du FNE (49,16%) affirment que l'accompagnement proposé par le conseiller emploi dès le processus d'inscription est insatisfaisant.

Tableau 2.5 : Satisfaction vis-à-vis de l'accompagnement du conseiller emploi

	Satisfaisant	Insatisfaisant	Total
Sexe			
Homme	57,26	42,74	100,0
Femme	60,77	39,23	100,0
Ville			
Douala	61,11	38,89	100,0
Yaoundé	56,34	43,66	100,0
Niveau d'instruction			
Au plus primaire	100	0	100,0
Secondaire 1 ^{er} cycle	88,89	11,1	100,0
Secondaire second cycle	63,16	36,84	100,0
Supérieur	58,52	41,48	100,0
Bénéfice d'un programme			
Oui	65,57	34,43	100,0
Non	50,84	49,16	100,0
Ensemble (N=2058)	58,89	41,11	100,0

Source : EAPE (2017)

- La fréquence des visites durant la première année d'inscription au FNE

Pour bénéficier d'un programme public, les candidats potentiels doivent envoyer des signaux aux responsables du programme afin que ces derniers puissent filtrer les différentes candidatures en fonction des caractéristiques observables et non observables. La fréquence des visites au service public d'emploi est un bon instrument pour expliquer la participation à un programme. Il est dès lors important de connaître la fréquence de ces visites qui peuvent faire gagner des points au candidat potentiel quant à sa détermination à participer au programme du FNE. Le tableau 2.6 montre que de manière globale 28,43% des personnes inscrites au FNE s'y rendent entre 3 et 5 fois en moyenne durant la première année de leur inscription. L'on constate qu'au fur et à mesure que le temps passe les individus se rendent de moins en moins au FNE durant la première année de leur inscription. Ceci peut être expliqué par le coût de transport car lorsqu'on s'intéresse au nombre de visite qui regroupe les plus grandes proportions des individus, l'on constate que la proportion des individus qui dépensent

moins de 700Fr en transport est supérieur à celle de ceux qui dépensent plus de 700frs en transport (60,22% contre 56,09).

En moyenne, les individus vivant dans la capitale économique se rendent plus fréquemment au FNE durant la première année de leur inscription comparativement aux individus qui vivent à Yaoundé. Cela peut s'expliquer par le fait que dans la capitale économique la population est plus nombreuse, ce qui rend le marché du travail très compétitif, les candidats qui sollicitent un appui du FNE doivent multiplier les visites pour espérer révéler leurs motivations aux responsables des programmes. Cela est confirmé par le fait que les personnes qui ont effectivement reçu un appui du FNE sont celles qui ont effectuées le plus de visites au FNE durant la première année de leur inscription.

Tableau 2.6 : Nombre total de visites au FNE durant la première année d'inscription.

	<u>Une seule fois</u>	Deux fois	3-5	6-10	11-20	21-30	31-40	+41 fois	NSP	Total
Sexe										
Homme	9.69	17.21	28.03	16.68	9.52	6.11	2.79	2.45	7.51	100,0
Femme	10.71	16.96	28.87	16.17	9.52	5.26	2.88	1.49	8.13	100,0
Ville										
Douala	10.36	19.06	28.46	15.32	7.75	6.27	3.31	2.44	7.05	100,0
Yaoundé	9.96	14.84	28.39	17.73	11.55	5.08	2.29	1.49	8.67	100,0
Bénéfice d'un programme										
Oui	8.32	15.20	27.08	17.23	11.54	6.79	3.65	2.89	7.30	100,0
Non	12.24	19.50	30.19	15.25	7.16	4.46	1.87	0.93	8.40	100,0
Coût transport										
Moins de 700	10.88	18.46	30.88	16.59	9.01	6.70	2.64	1.21	3.63	100,0
Plus de 700	10.37	17.20	28.52	17.55	10.63	5.36	3.20	2.77	4.41	100,0
Ensemble (N=2153)	10.17	17.09	28.43	16.44	9.52	5.71	2.83	2.00	7.80	100,0

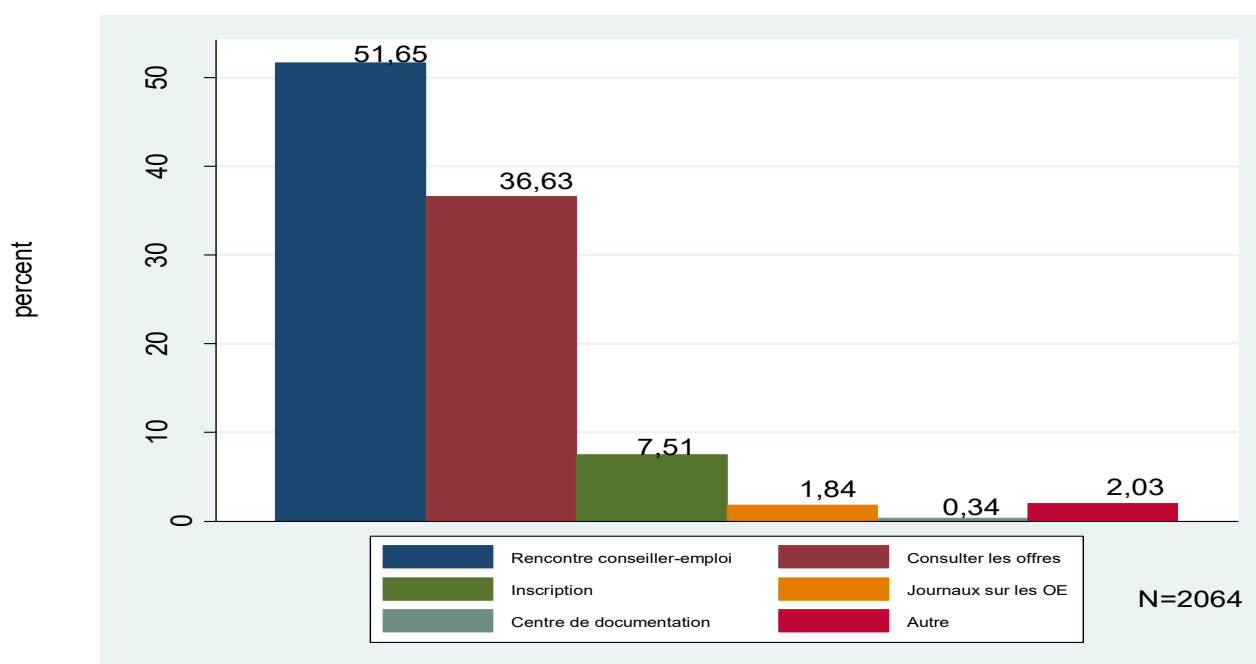
Source : EAPE (2017)

- Principal objet visité

La moitié (51,65%) des individus se rendent au FNE principalement pour rencontrer leur conseiller emploi. Ce comportement est logique dans la mesure où les conseiller-emploi et les job-développeurs sont la cheville ouvrière du FNE. En effet, le conseiller emploi effectue des entretiens avec le demandeur d'emploi dans le but de le réarmer psychologiquement et de produire un bilan professionnel et un plan d'insertion. En outre, les Conseillers emploi détectent les besoins des entreprises opérant dans un secteur particulier afin de trouver des profils de demandeurs d'emploi qui correspondent aux exigences des offreurs d'emploi tout en s'assurant que les conditions d'emplois sont acceptables. Les job-développeurs sont chargés quant à eux, de faire la prospection des entreprises qui existent dans leur zone de couverture, de recenser leurs besoins et de traiter ceux des entreprises qui sont dans le secteur d'activité

dont ils ont la charge. Le graphique 2.6 indique que 36,63% de personnes inscrites viennent au FNE pour consulter les offres d'emploi disponibles. En effet, les candidats munis d'une compétence valorisable sur marché du travail sont souvent conviés à postuler aux offres d'emploi affichés par le FNE. Une proportion marginale (7,51%) s'y rend pour terminer leurs inscriptions.

Graphique 2.6 : Principales raisons des visites au FNE



Source : EAPE (2017)

- Contact avec les opérationnels : type et fréquence

Le réseau social est un facteur qui influence la participation au marché du travail au Cameroun (Yogo, 2011). Par extension, l'on pourrait s'attendre à ce que le réseau social favorise aussi la participation aux programmes sociaux tel que le FNE. Dans l'ensemble et selon le tableau 2.7, près 1/3 d'individus (31,63%) ont les contacts de leur conseiller emploi ou d'une autre personne qui travaille au FNE. Lorsque nous nous focalisons sur la ville d'enquête, on constate que plus d'individus ont des contacts de leur conseiller emploi ou d'une autre personne qui travaille au FNE à Yaoundé par rapport à Douala soit 37,59% contre 26,32%. Suivant le niveau d'éducation, seulement 21,05% des individus de niveau secondaire premier cycle possèdent les contacts de leur conseiller emploi ou d'une autre personne qui travaille au FNE, ce chiffre s'élève à 44,74% et 31,50% respectivement pour les individus de niveau secondaire second cycle et supérieur. Les individus bénéficiaires des programmes du FNE sont toujours plus nombreux à avoir les contacts de leur conseiller emploi ou d'une autre

personne qui travaille au FNE comparativement à ceux qui n'ont reçu aucun appui soit 37,09% contre 25,03%. Cela entérine le rôle du réseau de connaissances dans l'accès à certaines prestations sociales.

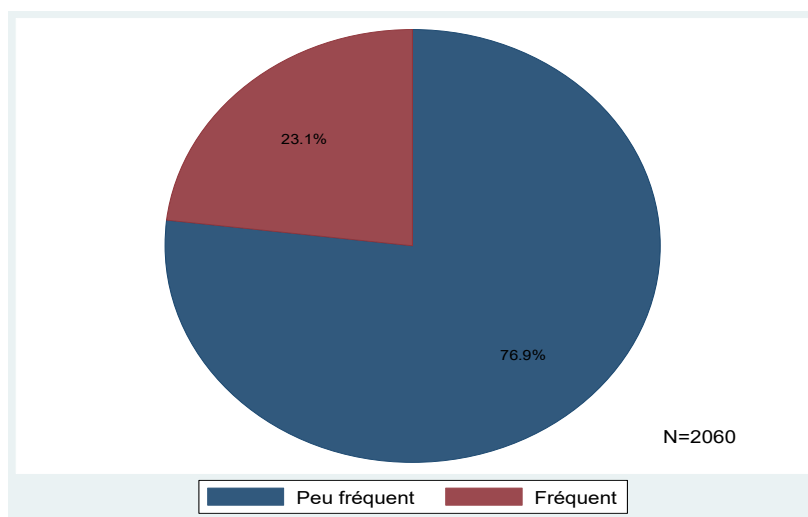
Tableau 2.7 : Contact des opérationnels

	Oui	Non	Total
Sexe			
Homme	31,17	68,83	100,0
Femme	32,14	67,86	100,0
Ville			
Douala	26,32	73,68	100,0
Yaoundé	37,59	62,41	100,0
Niveau d'instruction			
Au plus primaire	0	100	100,0
Secondaire 1 ^{er} cycle	21,05	78,95	100,0
Secondaire second cycle	44,74	55,26	100,0
Supérieur	31,5	68,50	100,0
Bénéfice d'un programme			
Oui	37,09	62,91	100,0
Non	25,03	74,97	100,0
Ensemble (N=2147)	31,63	68,37	100,0

Source : EAPE (2017)

Le graphique 2.7 va dans le même sens que l'analyse précédente. En effet, puisque seulement 31,63% des chercheurs d'emploi déclarent avoir eu des contacts fréquents avec leurs conseillers emploi ou avec une autre personne qui travaille au FNE, le corollaire est que la fréquence des visites du conseiller emploi se trouve impacter. Les chiffres montrent que 76,9% des personnes inscrites au FNE dans notre échantillon relatent que la fréquence de contact avec leur conseiller-emploi durant la première année de leur inscription est très faible.

Graphique 2.7 : Fréquence de contact avec le conseiller-emploi



Source : EAPE (2017)

- Appuis offerts par le FNE

Le processus de participation aux programmes publics se boucle avec la participation effective à un programme spécifique. Sur ce point, le FNE offre plusieurs appuis à l'instar des Techniques de Recherche d'Emploi (TRE), du Programme Emploi Diplômé (PED), des offres d'emploi, etc. Notre effort consiste à mettre en exergue quelques statistiques globales sur les bénéficiaires des programmes avant de présenter la durée moyenne pour participe à un programme du FNE.

-Les statistiques globales sur les bénéficiaires des programmes

Dans notre échantillon, 674 personnes ont reçu les TRE (Tableau 2.8). Parmi ces individus on dénombre 312 femmes contre 362 hommes, soit 46,29% contre 53,71% en valeur relative, suivant le sexe, notre échantillon est plus ou moins équilibré. Selon la ville d'enquête, 376 candidats ont reçu les TRE à Yaoundé contre 298 à Douala. On note une légère différence sur les échantillons lorsqu'on s'intéresse à la ville d'enquête. Les TRE est un exercice pendant lequel les responsables du programme éduquent les individus en ce qui concerne le comportement d'un chercheur d'emploi. En effet, il s'agit de donner les stratégies, les clés, qui permettront aux individus de se déployer sur le marché du travail, l'objectif visé étant de rendre le candidat autonome dans son processus de recherche d'emploi.

L'effectif des personnes ayant bénéficié du PED est de 542 individus. Notre échantillon des personnes ayant bénéficiés du PED reste peu ou prou équilibré selon le sexe avec une proportion des hommes s'élevant à 52,58% contre 47,42% pour les femmes. Cependant, lorsque nous faisons l'analyse suivant la ville d'enquête, on constate que la ville de Douala regorge la plus grande proportion des individus ayant bénéficié du PED. Si nous regardons le tableau 2.8, 66,05% des individus ont reçu le PED à Douala contre 33,95% à Yaoundé. La

première raison qui pourrait expliquer cet écart est que Douala étant la capitale économique, regroupe dans le même temps le plus grand nombre d'entreprises comparativement à Yaoundé. Car, le PED est un programme de mise en entreprise permettant aux stagiaires d'apprendre les rouages des métiers et tâches auxquels ils ont été assignés. Cette période d'essai permet aux candidats de révéler leurs compétences aux employeurs afin d'être recrutés à l'issue de l'épreuve. Dans le même ordre d'idées, les offres d'emploi sont plus importantes à Douala pour les mêmes raisons développées plus haut.

Tableau 2.8 : Les statistiques globales sur les bénéficiaires des programmes

	TRE	PED	OE
Sexe			
Homme	362 (53,71)	285 (52,58)	58 (58,59)
Femme	312 (46,29)	257 (47,42)	41 (41,41)
Ville			
Douala	298 (44,21)	358 (66,05)	53 (53,54)
Yaoundé	376 (55,79)	184 (33,95)	46 (46,46)
Ensemble (N=2153)	674 (100,0)	542 (100,0)	99 (100,0)

Source : EAPE (2017)

Note : Les valeurs entre parenthèses sont les proportions en pourcentage

-Durée moyenne pour participer à un programme

La durée moyenne pour participer à un programme est un paramètre décisif dans le processus de participation à un programme car ce délai d'attente pourrait modifier les paramètres du calcul rationnel des candidats potentiels. De l'analyse du tableau 2.9, il ressort que les délais moyens pour participer de manière effective au PED est supérieur à ceux nécessaires pour prendre part aux TRE. En effet, il faut attendre en moyenne 13,65 mois après l'inscription au FNE pour bénéficier du PED. Ce délai est plus de 4 fois supérieur au temps mis par un individu pour prendre part aux TRE soit 3,56 mois en moyenne. Cette différence trouve une explication dans la typologie desdits programmes. En effet, pour établir un PED, une entreprise doit être identifiée et accepter de parrainer le candidat or ce processus peut prendre un peu de temps dans la mise en œuvre et la signature des différentes conventions de stages et de prise en charges. Les TRE quant à eux sont exécutés dans les locaux du FNE ainsi l'implémentation peut d'être plus ou moins aisées. Quelques disparités sont à relever en ce qui concerne le PED. En moyenne, les femmes attendent plus longtemps que les hommes pour bénéficier du PED (14,69 mois contre 12,74 mois). A Yaoundé, les individus mettent plus de temps pour bénéficier du PED par rapport à leur homologue de Douala. Cela peut être dû au fait que Douala concentre une masse importante d'entreprises ainsi la mise en relation est plus fluide à Douala. Le coût de transport détermine aussi les délais d'attentes. Les individus qui

dépensent moins de 700Frs pour leur transport aller-retour entre leur domicile et l'agence FNE mettent 12,19 mois avant de participer au PED, ceux qui dépensent plus de 700Frs pour leur transport mettent par contre 14,74 mois avant de bénéficier du PED.

Tableau 2.9 : Durée moyenne pour participer aux programmes (mois)

	TRE	PED
Sexe		
Homme	3,34	12,74
Femme	3,83	14,69
Ville		
Douala	3,54	12,98
Yaoundé	3,58	14,85
Coût transport		
Moins de 700	3,10	12,19
Plus de 700	3,96	14,74
Ensemble	3,56 (N=619)	13,65 (N=510)

Source : EAPE (2017)

En filigrane, ces délais d'attente ont des incidences directes sur la décision de participer ou pas au programme. En fait, l'écart entre l'acceptation au programme et la participation effective au programme entraîne une modification du coût d'opportunité qui peut amener un candidat sélectionné à refuser de participer au programme. De plus, la réalisation des événements susceptible de modifier le coût d'opportunité des candidats tels que la survenance d'une maladie soudaine ou l'arrivée d'une offre d'emploi pendant ce délai d'attente, peut changer la volonté des candidats de poursuivre le processus de participation jusqu'à sa fin.

2.1.1.6 Evaluation subjective des programmes reçus

Après avoir participé à un programme, les individus donnent leurs points de vue quant à la qualité et au contenu de l'accompagnement. Dans notre échantillon, la plupart des personnes ayant participé aux TRE soit 60,7% estiment que ledit programme a amélioré leurs chances de trouver un emploi et cela ne varie pas beaucoup selon le sexe et la ville d'enquête. Cependant, les personnes ayant au plus le niveau secondaire sont plus nombreux à apprécier leurs chances de trouver un emploi après avoir participé aux TRE comparativement à leur homologue de niveau supérieur (75% contre 60,6%).

Près de $\frac{3}{4}$ des individus ayant participé aux TRE affirment que ce programme a augmenté la confiance en soi et suscité un meilleur jugement de leurs capacités. Par contre, seulement 39% pensent que ce programme les a amenés à développer plus de contact avec les acteurs du marché du travail. Ce sentiment n'est pas partagé par les individus ayant au plus le niveau secondaire car $\frac{3}{4}$ de ces personnes pensent le contraire. En ce qui concerne l'accroissement des capacités, les avis sont plus ou moins équilibrés car un peu plus de la moitié des individus (55,7%) indiquent que les TRE ont accrus leurs compétences, pendant que l'autre moitié

(44,3%) pense le contraire. A contrario, les personnes ayant au plus le niveau secondaire affirment que leurs compétences se sont améliorées après avoir participé aux TRE comparativement à leur homologue de niveau supérieur (75% contre 55,6%).

La quasi-totalité des bénéficiaires des TRE (85,3%) sont unanimes sur le fait que ces programmes n'ont pas améliorés leur situation financière. Ceci s'explique par le fait que les TRE visent principalement à initier les demandeurs d'emploi aux stratégies et tactiques à développer lors du processus de recherche d'emploi. L'assistance financière ne se limitant qu'aux frais de transport et de nutrition.

Tableau 2.10: Evaluation subjective des TRE

	Chances d'emploi (N=674)		Confiance en soi (N=634)		Analyse de ses capacités (N=644)		Contact accru avec les acteurs du marché du travail (N=641)		Accroissement de mes compétences (N=643)		Amélioration de ma situation financière durant le programme (N=647)	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Sexe												
Homme	61,1	38,9	73,2	26,8	73,1	23,9	39,5	60,5	55,5	44,5	14,3	85,7
Femme	60,3	39,7	75,2	24,8	75,2	24,4	38,6	61,4	55,9	44,1	15,1	84,9
Ville												
Yaoundé	58,5	41,5	73,1	26,9	75,4	24,6	43,75	56,25	52,2	47,8	15,6	84,6
Douala	63,4	36,6	75,6	24,4	72,6	27,3	32,6	67,4	60,4	39,6	13,4	86,6
Niveau d'éducation												
Au plus secondaire	75	25	75	25	75	25	75	25	75	25	25	75
Supérieur	60,6	39,4	74,1	25,9	74,2	25,8	38,8	61,2	55,6	44,4	14,6	85,4
Ensemble	60,7	39,3	74,1	25,9	74,2	25,8	39	61	55,7	44,3	14,7	85,3

Source : EAPE (2017)

Les individus ayant bénéficié du PED sont plus optimistes que leur homologue ayant reçu les TRE. Ceci est dû à premier vue à la nature des deux programmes. Les TRE s'effectuent dans les locaux du FNE, donc les possibilités de gains immédiats peuvent être limitées. Cependant, le PED se déroule au sein d'une entreprise, cela signifie que le stagiaire peut plus ou moins bénéficier des externalités positive en dehors des éléments contractuels dont il a droit. Le tableau 2.11 révèle que 75,65% des bénéficiaires du PED estiment que la participation à ce programme à améliorer leur chance de trouver un emploi. Ce sentiment conforte la

philosophie du PED, qui était mis en place pour servir de trait d'union entre les diplômés sans expériences et le marché de l'emploi. En effet, les un an de stage en entreprise permet aux travailleurs sans expérience de révéler ses caractéristiques inobservables à l'employeur dans l'optique d'être embaucher définitivement dans l'entreprise. Selon les responsables du FNE, près de 90% des produits du PED sont recrutés par l'employeur à la fin de leur essaie.

Par ailleurs, qu'ils s'agissent de la confiance en soi, de l'accroissement des capacités ou encore du contact avec les entreprises, les bénéficiaires du PED sont satisfaits sur tous ces points. Enfin, $\frac{3}{4}$ des bénéficiaires du PED (75,68%) sont satisfait de l'amélioration de leur situation financière. Ce résultat est logique car le stagiaire en PED bénéficié des différentes subventions financières en provenance simultanément du FNE et de l'entreprise. Cependant, force est de constater que 24,32% soulignent le fait que leur situation financière ne s'est pas améliorée. Ce dernier point pose le problème du principal et de l'agent car les fonds alloués aux stagiaires peuvent servir à d'autres fins. A l'avenir, le FNE et le MINEFOP devrait veiller au respect des contrats établis dans le cadre du PED, et que les sommes dues soient versées directement aux stagiaires. Car, en cas de non versement le stagiaire peut avoir peur de se plaindre sous peine de n'être retenu à la fin du stage par l'employeur.

Tableau 2.11 : Evaluation subjective des PED

	Chances d'emploi (N=542)		Confiance en soi (N=517)		Analyse de ses capacités (N=521)		Contact accru avec les acteurs du marché du travail (N=517)		Accroissement de mes compétences (N=520)		Amélioration de ma situation financière durant le programme (N=514)	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Sexe												
Homme	75,44	24,56	80,74	19,26	81,11	18,89	68,01	31,99	83,82	16,18	76,30	23,70
Femme	75,88	24,12	81,78	18,22	81,67	18,33	63,67	36,33	86,29	13,71	75,00	25,00
Ville												
Yaoundé	73,37	26,63	78,86	21,14	78,89	21,11	73,45	26,55	86,52	13,48	69,44	30,56
Douala	76,82	23,18	82,46	17,54	82,70	17,30	62,06	37,94	84,21	15,79	79,04	20,96
Niveau d'éducation												
Au plus secondaire	80,00	20,00	75,00	25,00	84,21	15,79	52,63	47,37	90,00	10,00	47,37	52,63
Supérieur	75,48	24,52	81,49	18,51	81,27	18,73	66,47	33,53	84,80	15,20	76,77	23,23
Ensemble	75,65	24,35	81,24	18,76	81,38	18,62	65,96	34,04	85,00	15,00	75,68	24,32

Source : EAPE (2017)

2.2. Les autres SPE

Au-delà du FNE, il existe d'autres programmes dont la visibilité est souvent sujet à caution sur le marché du travail au Cameroun. Dans la quête d'un emploi, les chercheurs d'emploi recourent un ensemble d'informations afin de formuler leurs stratégies sur le marché du travail. Dans cet ordre d'idées, le service public d'emploi peut être d'un appui inestimable si les mesures sont prises pour que les individus s'y rendent. La suite de cette section analyse la

participation aux autres programmes publics selon l'architecture développée par Heckman et Smith (2004).

2.1.1 Eligibilité

Le FNE est le seul service public d'emploi qui accueille a priori l'ensemble de la population vivant sur le territoire camerounais même si pour bénéficier des programmes spécifiques il faut remplir certaines conditions. Les programmes et projets développés à partir des années 2000 s'adresse généralement aux individus sous des conditions diverses et le point central de ces programmes est la condition d'âge qui varie souvent entre 18 et 40 ans. Le tableau 2.12 ci-dessous récapitule quelques éléments de ces différents programmes.

Tableau 2.12 : Quelques programmes et projets publics

Programmes et projets publics	Public cible	Conditions d'accès	Domaine financé
PIAASI	Toutes personnes de nationalité camerounaise exerçant dans le secteur informel.	-Un dossier administratif: (i) une demande manuscrite timbrée à 1000 FCFA ; (ii) une copie certifiée conforme de la Carte Nationale d' Identité du promoteur ;(iii) un plan de localisation de la structure ; (iv) un certificat de domicile du promoteur ; (v) une ou plusieurs photos de l'emplacement de la Structure ; (vi) 02 photos 4 x 4 du promoteur ;(vii) Un business plan ou fiche technique du projet -Une inscription du projet au créneau du PIAASI.	Tous les domaines
PAJER-U	Jeunes non scolarisés ou déscolarisés, diplômés ou non à la recherche ou en attente d'un emploi, âgés de 15 à 35 ans	-Inscription auprès des responsables du PAJER-U, -Présentation d'un plan d'affaires ou d'une idée projet bien structuré, -la constitution du dossier administratif est précisée lors de chaque appel à candidature.	Tous les domaines à l'exception du petit commerce.
PIFMAS	Jeunes âgés de 18 à 35 ans	Inscription auprès des responsables du PIFMAS, Présentation d'un plan d'affaires ou d'une idée projet bien structuré, La constitution du dossier administratif est précisée lors de chaque appel à candidature.	Industrie de fabrication et commercialisation du matériel sportif
AFOP	Jeunes de 18 à 35 ans ayant minimum le CEP	Avoir été formé par AFOP dans un de ces centres de formation partenaires. Présenter un dossier de demande de financement dans ce centre de formation.	Agropastorale
PAIJA	les jeunes hommes et femmes, âgé de 18 à 35 ans désirant faire carrière dans l'exploitation agricole.	Disposer d'une exploitation ou d'un titre de propriété. (si possible) Présenter un microprojet agricole viable, individuel ou collectif. Présenter un apport personnel d'au moins 20% du montant sollicité.	Agriculture

PEA-JEUNES	les jeunes hommes et femmes âgés de 18 à 35 ans ayant déjà investis ou non dans les activités agropastorales mais porteurs de projets individuels ou collectifs de création ou de développement de PME dans le secteur agricole et pastoral.	-suivre la formation du programme -présenter un dossier de demande de financement au terme de la formation	Agropastorale
-------------------	--	---	---------------

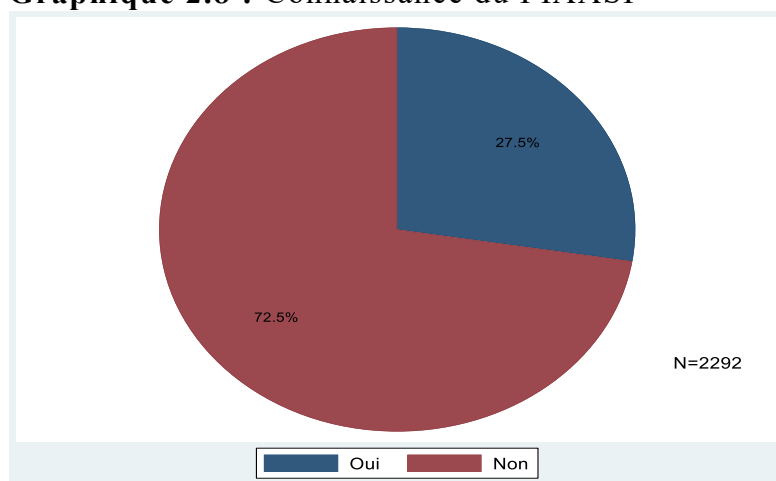
Source : Différents rapports des programmes et projets publics

2.2.1.2 Information

-PIAASI

Comme cela avait déjà été relevé par l'enquête EESI 2 de l'INS en 2010, très peu de personnes utilisent les intermédiaires étatiques dans leur recherche d'emploi. En effet, le graphique 2.7 indique que dans notre échantillon seulement 27,5% des individus sont informés de l'existence du Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI). La proportion des hommes informés de l'existence du PIAASI est supérieure à celle des femmes. Ceci montre que les hommes mettent plus d'intensité dans leur recherche d'emploi pour obtenir un emploi et subvenir aux besoins du ménage. Suivant la ville d'enquête, les personnes enquêtées à Yaoundé sont plus nombreuses à connaître le PIAASI comparativement à leurs homologues de la ville de Douala (38,19% contre 17,69%). Ce résultat trouve une explication dans le fait que en faisant abstraction du FNE, toutes les autres structures de promotions de l'emploi à l'instar du PIAASI établissent généralement leur quartier général dans la ville de Yaoundé et sont dès lors très peu visible dans les autres localités.

Graphique 2.8 : Connaissance du PIAASI



Source : EAPE (2017)

Les chances de connaître le PIAASI augmente avec le niveau d'éducation et le pic est atteint pour les individus du supérieur avec une proportion de 28,11% qui connaissent le PIAASI. Ce chiffre est supérieur à la proportion des personnes qui connaissent le PIAASI dans notre

échantillon soit 27,5%. De plus, le fait de connaître le FNE augmente la proportion des individus qui connaissent le PIAASI de 1,88 point de pourcentage. Cela reflète le travail de communication entrepris par le FNE lors des entretiens avec les différents demandeurs d'emploi.

Tableau 2.13: Connaissance du PIAASI en fonction de quelques caractéristiques

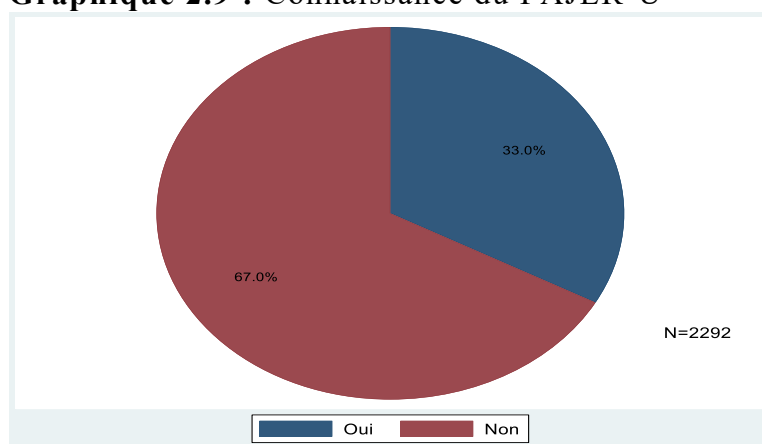
	Oui	Non	Total
Sexe			
Homme	31,21	68,79	100,0
Femme	23,29	76,71	100,0
Ville			
Douala	17,69	82,31	100,0
Yaoundé	38,19	61,81	100,0
Niveau d'instruction			
Au plus primaire	0	100	100,0
Secondaire 1 ^{er} cycle	7,89	92,11	100,0
Secondaire second cycle	11,29	88,71	100,0
Supérieur	28,11	71,89	100,0
Connaissance du FNE			
Oui	29,38	70,62	100,0
Non	0,93	99,07	100,0
Ensemble (N=3292)	27,52	72,48	100,0

Source : EAPE (2017)

-PAJER-U

Les 1/3 des personnes interrogées dans notre échantillon (33%) affirment connaître le PAJER-U. Ce résultat cache certaines disparités en ce qui concerne le sexe, la ville, le niveau d'éducation et le fait de connaître le FNE. Ainsi, la proportion des hommes qui connaissent ce dispositif est toujours supérieure à celle des femmes (38.09% contre 27,07%). Aussi, la proportion des personnes qui connaissent le PAJER-U dans la ville de Yaoundé est deux fois supérieur à celle de leurs confrères de la ville de Douala (44,40% contre 22,42%). La connaissance du PAJER-U augmente avec le niveau d'instruction.

Graphique 2.9 : Connaissance du PAJER-U



Source : EAPE (2017)

Le fait de connaître le FNE accroît considérablement la proportion des personnes qui connaissent le PAJER-U. En effet, le fait de connaître le FNE augmente la proportion des individus qui connaissent le PAJER-U de 2,10 points de pourcentage.

Tableau 2.14: Connaissance du PAJER-U en fonction de quelques caractéristiques

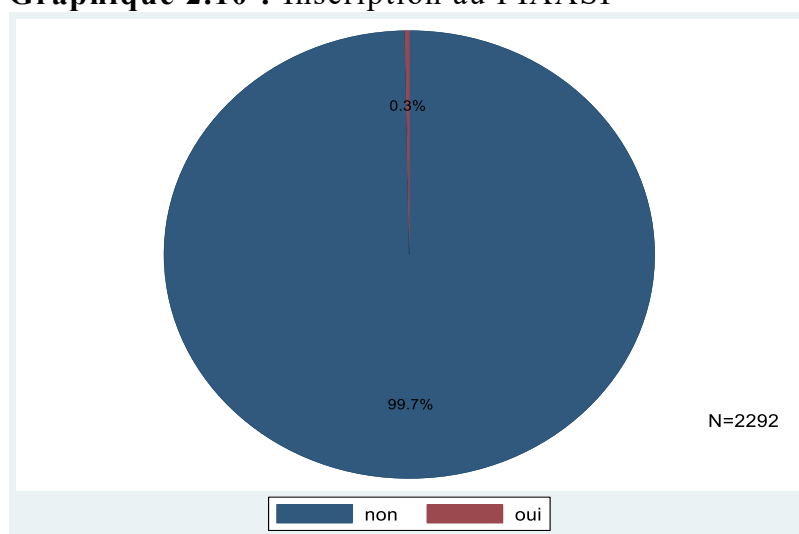
	Oui	Non	Total
Sexe			
Homme	38,09	61,91	100,0
Femme	27,07	72,93	100,0
Ville			
Douala	22,42	77,58	100,0
Yaoundé	44,40	55,60	100,0
Niveau d'instruction			
Au plus primaire	0	100	100,0
Secondaire 1 ^{er} cycle	15,79	84,21	100,0
Secondaire second cycle	16,13	83,87	100,0
Supérieur	33,53	66,47	100,0
Connaissance du FNE			
Oui	35,10	64,90	100,0
Non	2,33	97,67	100,0
Ensemble (N=3292)	33,0	67,0	100,0

Source : EAPE (2017)

2.2.1.3 Inscription

L'inscription dans les autres services publics d'emploi en l'occurrence le PIAASI et le PAJER-U est très marginal. Ce constat amer avait déjà été établi par l'INS en 2010 lors de son enquête sur l'emploi et le secteur informel. Ce signal d'alarme interpelle les responsables de ces différentes structures de promotion de l'emploi. Ces responsables pourraient par exemple multiplier les campagnes de sensibilisation sur l'existence de leurs dispositifs afin que les chercheurs d'emploi puissent s'y rendre pour bénéficier des prestations diverses.

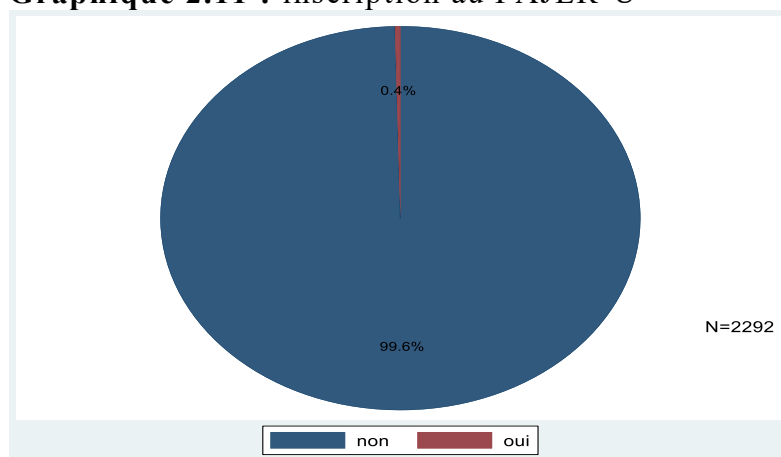
Graphique 2.10 : Inscription au PIAASI



Source : EAPE (2017)

Les graphiques 2.10 et 2.11 montrent que moins de 1% (0,3% pour le PIAASI et 0,4% pour le PAJER-U) des personnes enquêtées dans notre échantillon sont inscrits au PIAASI ou au PAJER-U.

Graphique 2.11 : inscription au PAJER-U



Source : EAPE (2017)

2.2.1.4 Sélection, participation effective et quelques réalisations

-Le Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI)

Les responsables du PIAASI sélectionnent les candidats via l'étude de dossier et les accompagnent financièrement en fonction des projets retenues. Les jeunes promoteurs dont les projets sont sélectionnés reçoivent un financement compris entre 100.000FCFA et 4.000.000 FCFA, avec un taux d'intérêt de 6% sur le montant total du crédit, remboursable en 10 mensualités ; à partir du sixième mois suivant la remise du financement. Les statistiques de financement du PIAASI se présentent ainsi :

Tableau 2.15 : Projets/programmes du PIAASI et leurs financements

Année	Montants financés	Nombre de projets financés
2006	710.000.000	940
2007	1.160.000.000	1760
2008	1.312.000.000	2494
2009	800.000.000	1435
2010	800.000.000	1125
2011	500.000.000	786

Source : PIAASI

- Le Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U)

Le PAJER-U sélectionne les jeunes sur étude de dossier et octroie des crédits remboursables suivant un échéancier courant sur 24 mensualités, à un taux d'intérêt de 8%. L'objectif étant de réduire la précarité chez les Jeunes en les incitant à l'entrepreneuriat via un encadrement et

un financement adéquats. Le tableau 2.16 résume quelques réalisations du PAJE-U entre 2012 et 2014.

Tableau 2.16 : Effectifs des jeunes ayant reçus des financements du PAJER-U entre 2012 et 2014

Années	Nombres de personnes financés		Montants alloués (FCFA)
	Individus	Groupes	
2012	527	10	342.356.000
2013	297	20	147.900.000
2014	354	9	172.000.000

Source : MINJEC/PAJER-U

- Le Projet d'Insertion Socio-Economique des Jeunes par la création des Microentreprises de Fabrication du Matériel Sportif (PIFMAS)

Le PIFMAS promeut l'emploi et l'auto-emploi des Jeunes. Plus spécifiquement, ce projet vise à l'insertion et/ou la réinsertion socio-économique des Jeunes grâce à la fabrication et la vente du matériel sportif.

Tableau 2.17 : Financement des jeunes et des coopératives en auto-emploi par le PIFMAS sur la période 2009-2013

Régions	Nord	Extrême Nord	Adamaoua	Nord-Ouest	Total
Financés	73	75	76	100	324

Source : MINJEC/PIFMAS

- Le Programme d'Appui à l'Insertion des Jeunes Agriculteurs (PAIJA)

Le PAIJA apporte un appui financier à 15000 jeunes agriculteurs /an pour renforcer leurs capacités et permettre leur installation. Les actions entreprises pour la mise en œuvre d'infrastructures et des intrants agricoles. Au total, le bilan du programme est le suivant :

- 570 jeunes installés dans les sites viabilisés
- Mise en valeur de 3259,9 ha de plantations dans les sites viabilisés
- Financement de 3398 jeunes regroupés en GIC, porteurs d'un projet agricole viable
- Financement de 296 jeunes diplômés des écoles de formation en agriculture porteurs d'un projet de production agricole viable aux montants variant entre de 2.000.000 francs CFA (3000 euros) et 4.000.000 de francs CFA (6000 euros) par projet
- 180 jeunes accompagnés dans le micro bassin de production agricole dans les localités de Ngoulemakong, Dschang, Santchou et Lobo.

- Le Programme d'Appui à la Formation Professionnelle Agropastorale et Rurale (AFOP)

Ce programme vise à combler le déficit de formation des agriculteurs. Sa finalité est d'améliorer la qualification professionnelle des acteurs du développement agricole et rural en

vue d'une meilleure insertion des Jeunes dans les secteurs de l'agriculture et de l'élevage. Le tableau 2.18 dresse le bilan des activités au 30 juin 2016.

Tableau 2.18 : Situation de l'insertion par région au 30 Juin 2016

Régions	Nombres de jeunes financés		
	Hommes	Femmes	Total
Adamaoua	53	10	63
Centre	128	45	173
Est	126	47	173
Extrême Nord	182	42	224
Littoral	62	28	90
Nord	32	12	44
Nord-Ouest	86	87	173
Ouest	162	62	224
Sud	133	42	175
Sud-Ouest	23	23	46
Total général	987	398	1385

Source : AFOP

- Le Programme de Développement de la Filière Porcine (PDFP)

Le PDFP offre des financements, apporte un appui financier aux porteurs de projet d'exploitation d'élevages. Comme le montre le tableau 2.19, ce programme a contribué à la création d'emploi.

Tableau 2.19 : Objectifs et réalisation des projets et programmes du MINEPIA

Programmes et projets	Nombre d'emplois à générer prévus	Nombre d'emplois déjà généré
The small holder dairy development project	2.500	
Programme De Développement De La Filière Porcine (PDFP)	31.000	9.300
Projet D'appui Au Développement De La Filière Apicole		5.000
Projet D'appui Aux Elevages Non Conventionnels (PAPENOC)	60.000	22.000
Projet D'appui Au Développement Des Petits Ruminants	20.000	
Projet D'appui Au Développement De La Pêche Artisanale Maritime Et Continentale (ADPAM)	8.500	

Source : MINEPIA

Conclusion

L'objectif de ce chapitre était de faire un état des lieux sur la participation aux programmes publics sur le marché du travail au Cameroun. L'analyse a été organisée en deux sections : la première s'est attelée à présenter le parcours des individus au FNE et leurs satisfactions par rapport aux programmes reçus. La seconde quant à elle s'est intéressée aux autres structures publiques d'emploi. Il ressort de notre étude que les demandeurs d'emploi commencent à intégrer les canaux formels de recherche d'emploi dans leurs stratégies de recherche d'emploi. Les chiffres montrent que les individus se rendent de plus en plus au FNE même si des efforts restent à fournir pour attirer plus d'individus. En outre, les individus ayant bénéficiés des programmes du FNE sont très souvent satisfaits des prestations reçues et ceux ayant reçu le

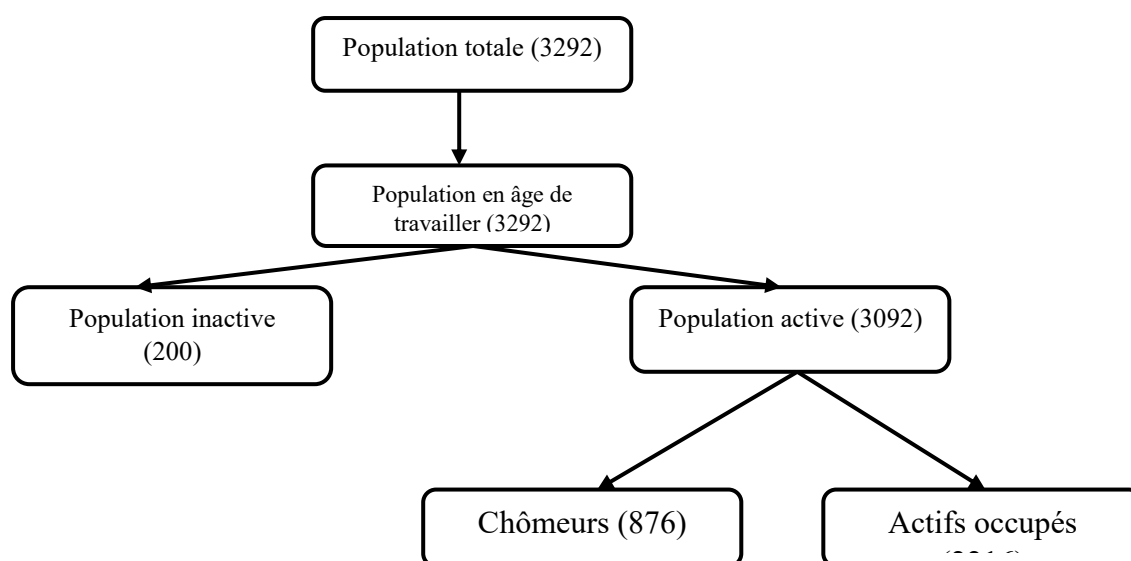
PED étant encore plus satisfaits. Même s'il faut noter que 1/5 des personnes ayant bénéficiés du PED se plaignent du fait qu'ils n'ont pas reçu les avantages financiers liés à ce programme. Quant aux autres programmes publics, leur principal grief est la représentativité sur le triangle national. En fait, ces programmes se concentrent très souvent dans les deux grandes métropoles du Cameroun (Douala et Yaoundé) ceci qui peut entacher leur visibilité et in fine réduire le taux de participation.

CHAPITRE 3 : STATUT FACE AU FNE ET SITUATION D'ACTIVITE AU CAMEROUN

Introduction

La situation d'activité permet de répartir de la population en plusieurs groupes. En effet, de la population totale nous avons la population en âge de travailler⁷, qui regroupe les individus âgés de 10 ou plus selon l'INS ou des individus âgés entre 15 et 64 ans selon l'INSEE. Les individus en âge de travailler sont à leur tour constitué des actifs et des inactifs. Selon l'INS (2011), la population inactive regroupe l'ensemble des individus qui n'appartiennent pas à la population active. La population active est quant à elle constituée de personnes d'âge actif qui soit occupent un emploi, soit en recherchant un ; elle comprend donc les actifs occupés d'une part et les chômeurs d'autre part. Le schéma suivant illustre cette répartition de la population en fonction de la situation d'activité issue de l'EAPE.

Diagramme 3.1 : Répartition de la population de 10 ans ou plus suivant leur situation d'activité



Source : EAPE (2017)

⁷ Tous les individus de la base de données de l'EAPE ont au moins 16 ans, par conséquent la population en âge de travailler constitue 100% des individus de la base de données. La population totale est donc équivalente à la population en âge de travailler.

L'objectif de cette partie est de faire une description tout d'abord de la situation d'activité de l'ensemble des individus enquêtés et en âge de travailler (cette analyse renvoie au point 3.1), ensuite une description de la situation des actifs occupés sur le marché du travail (via l'analyse des conditions d'emploi et de travail, point 3.2) et enfin une description la situation des chômeurs face au marché du travail (3.3). Ces différentes descriptions se feront selon que les individus des différentes catégories considérées⁸ appartiennent à l'un des groupes suivants : inscrits au FNE, non-inscrits au FNE encore appelé ménage, a bénéficié du PED, contrôle PED, a bénéficié des TRE et contrôle TRE.

3.1. Insertion sur le marché du travail

L'insertion sur le marché du travail est relative à la main d'œuvre engagée pour la production des biens et services. Cette insertion est analysée à travers deux indicateurs à savoir : le taux d'emploi et le taux d'activité. Il est donc question ici de donner une idée de la relation qui existe entre ces deux indicateurs et l'accès ou non à une politique d'emploi, plus particulièrement aux programmes offerts par le FNE.

3.1.1. Taux d'activité

On distingue deux taux d'activité à savoir : le taux d'activité au sens du BIT, qui se définit comme le rapport entre la population occupée ou ayant effectivement posé un acte de recherche d'emploi et la population en âge de travailler et le taux d'activité élargi, qui prend en compte, en plus des personnes occupées et celles qui ont posé un acte de recherche d'emploi, celles qui n'en ont pas cherché mais qui sont disponibles à travailler rapportées à la population en âge de travailler. Pour des besoins d'analyse, nous allons nous intéresser uniquement au taux d'activité au sens du BIT.

Des analyses, il ressort que de manière globale 9 personnes sur 10 sont actives (94%). Par ailleurs, comme le révèle le tableau qui suit, les individus inscrits au FNE ont un taux d'activité supérieur à celui des individus non-inscrits. Quand on tient compte du genre on se rend compte que, que ce soit parmi les individus inscrits FNE ou parmi les non-inscrits, les hommes sont plus actifs que les femmes. Le FNE ne semble pas réduire cet écart entre les hommes et les femmes. En effet, l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes est plus élevé parmi les individus inscrits au FNE que parmi les non-inscrits.

Tableau 3.1 : taux d'activité des individus selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrits au FNE	Non-inscrits au FNE
--	-----------------	---------------------

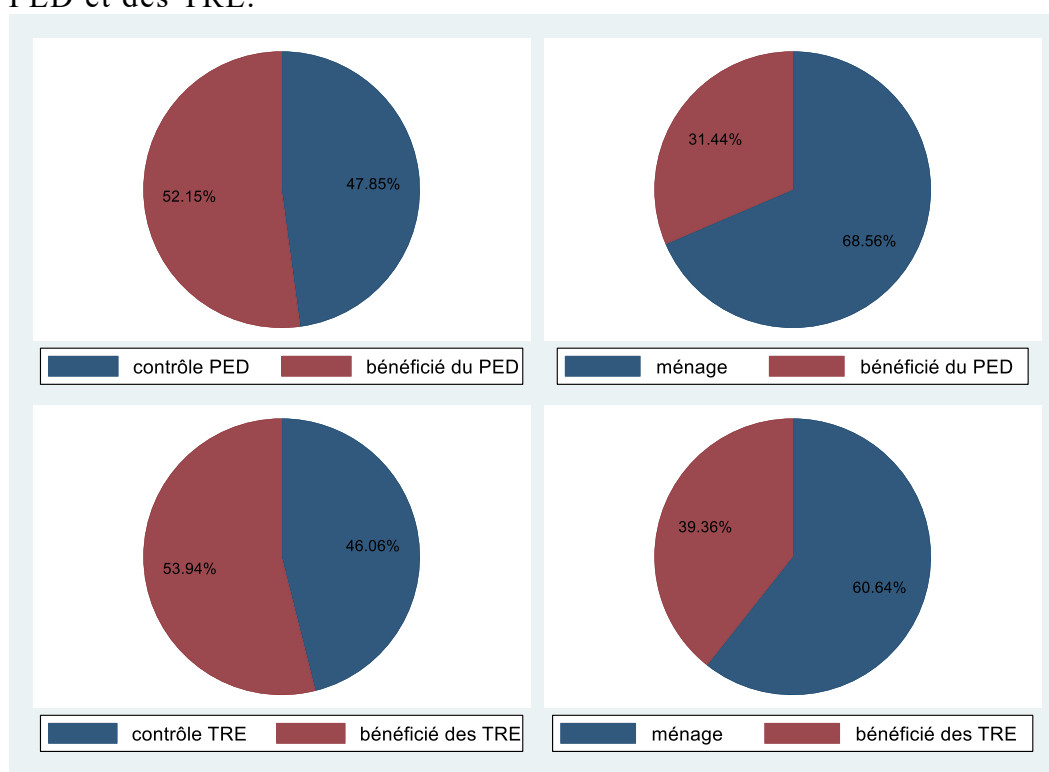
⁸ Population en âge de travailler, actifs occupés et chômeurs.

	Proportions (%)	Effectifs	Proportions (%)	Effectifs
Hommes	98,24	1116	91,97	573
Femmes	93,62	939	87,55	464
Ensemble	96,07	2055	89,94	1037

Source : EAPE (2017)

Bien que le FNE semble rendre les individus plus actifs, on note en s'inspirant du graphique suivant qu'il y a une différence entre les individus inscrits au FNE. En effet, les individus ayant bénéficié du PED sont plus actifs que ceux qui y sont inscrits et n'ont pas bénéficié du PED. Il en est de même pour les TRE. On observe que, bien que le taux d'activité des personnes ayant reçu TRE est supérieur à celui des personnes ayant bénéficié du PED, il n'y a pas une grande différence entre ces deux groupes d'individus. Cependant, contrairement à ce qu'on attendait, les individus non-inscrits au FNE sont plus actifs que ceux qui ont bénéficié du PED et ceux qui ont reçu les TRE.

Graphique 3.1 : taux d'activité des individus en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.1.1. Taux d'emploi

Dans le but de mesurer la capacité de l'économie à utiliser ses ressources en main œuvre nous analysons le taux d'emploi, taux qui se définit comme le rapport entre la population active occupée et la population en âge de travailler. Plus ce taux est proche du taux d'activité plus les capacités d'une économie à utiliser ses ressources humaines sont fortes.

Le taux d'emploi qui ressort de cette enquête (67,31%) est proche de celui résultats de l'EESI 2 (66,4%). Toutefois, contrairement aux résultats de l'EESI 2, le taux d'emploi est éloigné du taux d'activité, traduisant une faible capacité de l'économie à utiliser ses ressources.

En outre, le FNE semble procurer un avantage en termes d'emploi. Effectivement, quel que soit le sexe, les personnes inscrites au FNE ont un taux d'emploi plus élevé que les non-inscrites. Ainsi, l'économie utilise donc plus les individus inscrits au FNE que les individus non-inscrits. On note également que, les individus de sexe masculin sont plus utilisés dans l'économie que ceux de sexe féminin.

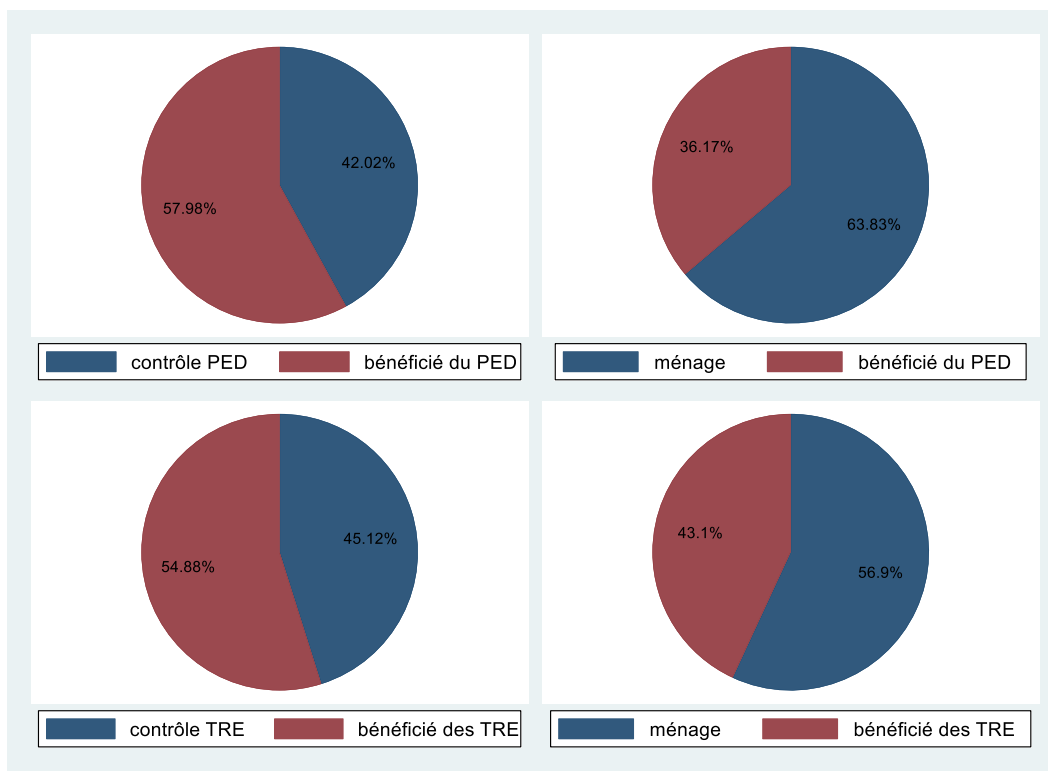
Tableau 3.2 : taux d'emploi des individus selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrit au FNE		Non inscrit au FNE	
	Proportions (%)	Effectifs	Proportions (%)	Effectifs
Hommes	79,49	903	63,56	396
Femmes	62,71	629	54,34	288
Ensemble	71,62	1532	59,32	684

Source : EAPE (2017)

De même que pour le taux d'activité, les actifs ayant reçu le PED ou les TRE ont un taux d'emploi plus élevé que ceux qui sont inscrits au FNE et n'ont pas bénéficié de ces programmes. Par ailleurs, ceux qui ont bénéficié des TRE et du PED ont un taux d'emploi inférieur à celui des individus non-inscrits au FNE.

Graphique 3.2 : taux d'emploi des individus en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.2. Conditions d'emploi et de travail

Les conditions d'emploi et de travail s'appréhendent ici par rapport aux caractéristiques et aux conditions d'exercice de l'emploi principal. L'analyse de ces conditions d'emploi et de travail s'articule autour de trois principaux points : les caractéristiques de l'emploi principal, une analyse objective des conditions d'emploi et de travail et une analyse subjective des conditions d'emploi et de travail.

3.2.1. Caractéristiques de l'emploi principal

Cette partie présente quelques caractéristiques de l'emploi principal à savoir la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité et le secteur institutionnel dans lequel les individus exercent leur emploi principal.

3.2.1.1. Catégorie socioprofessionnelle

La structure des emplois par Catégorie Socio-Professionnelle (CSP) révèle que de manière globale 21% d'actifs occupés travaillent à leur propre compte et 79% d'actifs occupés sont des salariés. A L'analyse plus spécifique en fonction du statut d'inscription au FNE fait ressortir la même tendance. En effet, que ce soit parmi les inscrits ou les non-inscrits au FNE les salarié sont toujours plus nombreux que les travailleurs indépendants. Toutefois, il y a plus

de salariés et moins de travailleurs indépendants parmi les actifs occupés inscrits au FNE que les non-inscrits. On peut donc penser que le FNE promeut plus le salariat que le travail indépendant. L'analyse selon le genre montre qu'il y a plus de femmes salariées que d'hommes et plus d'hommes travailleurs indépendants que de femmes tant parmi les inscrits que les non-inscrits au FNE (cf tableau 3.3).

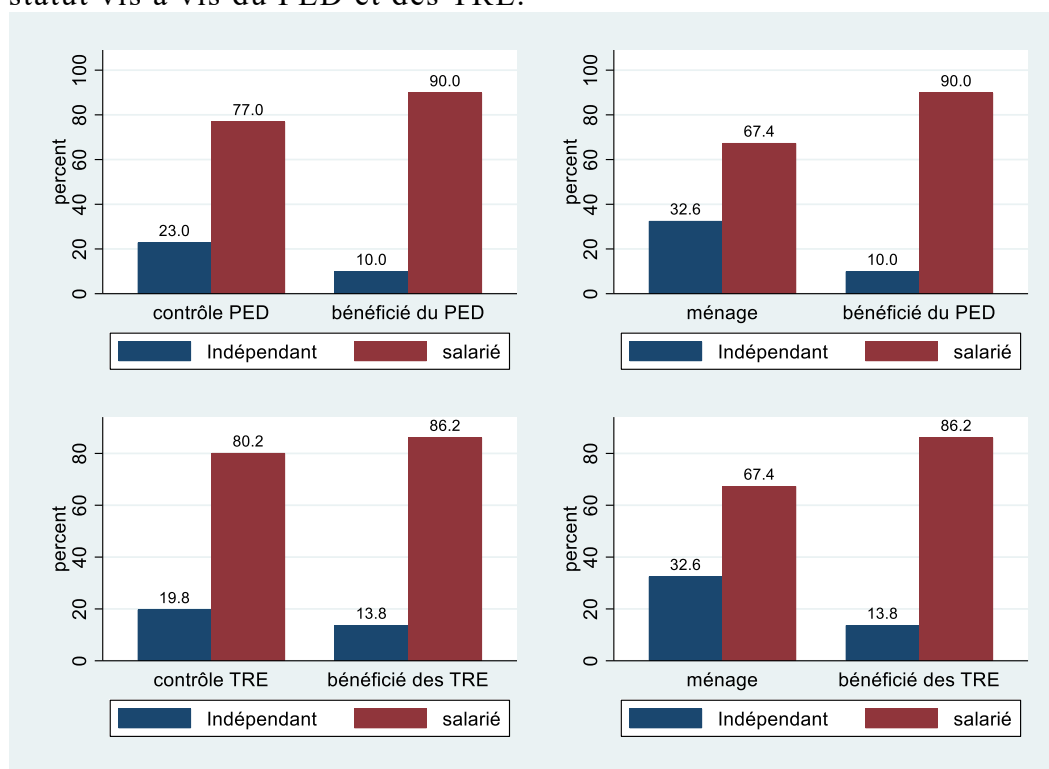
Tableau 3.3 : catégorie socio-professionnelle selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrit au FNE		Non inscrit au FNE	
	Salarié	Indépendant	Salarié	Indépendant
Hommes	81,37% (703)	18,63% (161)	67,57% (248)	32,43% (119)
Femmes	87,41% (514)	12,59% (74)	69,26% (187)	30,74% (83)
Ensemble	83,82% (1217)	16,18% (235)	68,29% (435)	31,71% (202)

Source : EAPE (2017)

Une analyse un peu plus poussée via le graphique 3.3, révèle que même lorsqu'on compare les actifs occupés qui ont bénéficié du PED ou des TRE à ceux qui sont inscrits au FNE et qui n'ont bénéficié d'aucun de ces deux programmes ou aux non-inscrits, les salariés sont en proportion toujours plus nombreux dans tous ces groupes. Néanmoins, ceux-ci sont plus nombreux parmi ceux qui ont bénéficié du PED ou des TRE. Le FNE et ses programmes semblent donc promouvoir le salariat.

Graphique 3.3 : catégorie socioprofessionnelle des individus en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.2.1.2. Secteur institutionnel

Selon le rapport principal de la phase 1 de l'EESI 2, l'économie du Cameroun est fortement caractérisée par les activités du secteur informel. Le secteur informel est le principal pourvoyeur d'emplois. L'EAPE aboutit au même résultat, 77% des actifs occupés exercent leur emploi dans l'informel contre 23% dans le secteur formel.

La littérature met en avant différents déterminants du choix occupationnel (en termes de secteur institutionnel) à savoir : le salaire dans l'informel (Kelov, 2000), le sexe (Arias et Khamis, 2008), la différence de revenu attendu entre le secteur formel et informel (Nono, 2018), etc. Ici nous analysons le choix occupationnel en fonction du statut d'inscription au FNE et au fait de bénéficier d'un de ces programmes. Des analyses il ressort que contrairement à ce qu'on attendait, les travailleurs de l'informel sont en proportion plus nombreux parmi les actifs occupés inscrits au FNE comparativement aux non-inscrits. En effet, en moyenne 8 actifs occupés sur 10 exercent dans l'informel parmi les inscrits au FNE contre 6 sur 10 parmi les non-inscrits. En outre, parmi les individus inscrits au FNE, les femmes sont plus représentées dans le secteur informel que les hommes et les hommes sont plus représentés dans le secteur formel. Parmi les non-inscrits, on observe le contraire ; contrairement aux hommes les femmes sont plus représentées dans le secteur formel et moins dans l'informel.

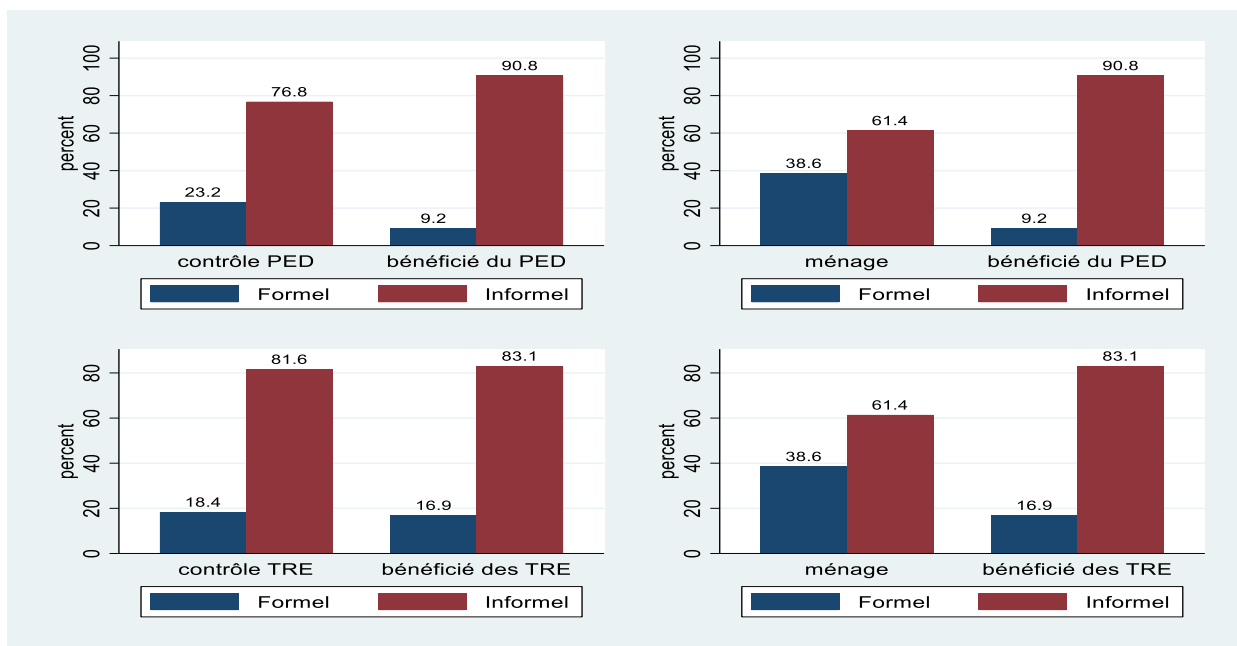
Tableau 3.4 : secteur institutionnel selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrit au FNE		Non inscrit au FNE	
	Formel	Informel	Formel	Informel
Hommes	18,04% (147)	81,96% (668)	37,50% (132)	62,50% (220)
Femmes	14,10% (78)	85,90% (475)	38,49% (92)	61,51% (147)
Ensemble	16,45% (225)	83,55% (1143)	37,90% (224)	62,10% (367)

Source : EAPE (2017)

Du graphique 3.4 qui fait ressortir les analyses en fonction du statut vis-à-vis du PED et des TRE, on observe que les actifs occupés ayant bénéficié du PED ou des TRE sont plus représentés parmi les individus ayant bénéficié de l'un de ces deux programmes. Les programmes du FNE semblent promouvoir l'emploi dans le secteur informel du marché du travail.

Graphique 3.4 : secteur institutionnel des individus en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.2.2. Conditions de travail: analyse à partir d'indicateurs objectifs

3.2.2.1. Contrat de travail

Le contrat de travail régit la relation entre le demandeur et l'offreur de travail. Le traitement des contrats de travail comme résultats du marché du travail au Cameroun a commencé avec les enquêtes DIAL, a été repris par les enquêtes EESI (2005 et 2010) et ECAM (2007 et 2014). Il existe plusieurs type de contrat parmi lesquelles les CDI, les CDD, les accords verbaux. De manière globale, il ressort de cette enquête que 43% d'actifs occupés ont un CDI, 23% ont un CDD, 30% ont un accord verbal et 4% n'ont aucun accord.

Les actifs occupés inscrits au FNE ont de meilleurs contrats de travail. Effectivement, les travailleurs ayant un CDI sont en proportion plus représentés parmi les actifs occupés inscrits au FNE que chez les non-inscrits. De plus, l'analyse selon le sexe fait ressortir certaines spécificités. Tandis que les femmes sont plus représentées dans les CDD, les accords verbaux et l'absence d'accord, les hommes sont plus représentés dans les CDI parmi les actifs occupés inscrits au FNE.

Tableau 3.5 : contrat de travail selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

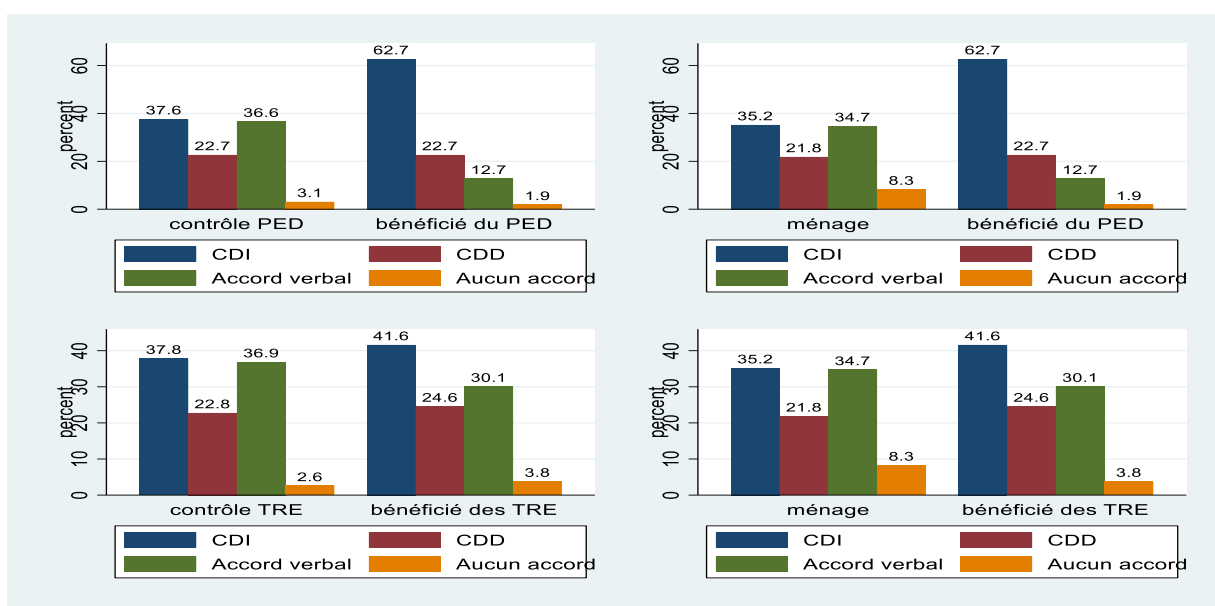
	Inscrits au FNE				Non-inscrits au FNE			
	CDI	CDD	Accord verbal	Aucun accord	CDI	CDD	Accord verbal	Aucun accord
Hommes	47,99% (334)	22,41% (156)	26,87% (187)	2,73% (19)	35,77% (88)	21,54% (53)	30,89% (76)	11,79% (29)
Femmes	41,57% (212)	24,71% (126)	30,78% (157)	2,94% (15)	37,43% (70)	21,93% (41)	37,43% (70)	3,21% (6)

Ensemble	45,27% (546)	23,38% (282)	28,52% (344)	2,82% (34)	36,49% (158)	21,71% (94)	33,72% (146)	8,08% (35)
-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	---------------	-----------------	----------------	-----------------	---------------

Source : EAPE (2017)

Les programmes du FNE, plus particulièrement les TRE et le PED semblent procurer des contrats de meilleure qualité aux travailleurs. En effet, les actifs occupés ayant bénéficié des TRE ou du PED sont plus représentés dans les CDI et les CDD que les travailleurs des autres groupes (voir graphique 3.5).

Graphique 3.5 : contrat de travail en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.2.2.2. Bulletin de paie

La possession d'un bulletin de paie est un des critères qui permet de juger si l'emploi est précaire ou non. L'analyse de la possession d'un bulletin de paie issue de la deuxième EESI montre que les emplois sont précaires au Cameroun. En effet, seulement 19% de salariés possédaient un bulletin de paie en 2010. Cependant, de cette enquête il ressort que de manière générale un peu plus d'un salarié sur deux ont un bulletin de paie (soit 58,52%). Par conséquent, les individus enquêtés dans le cadre de l'EAPE ont des emplois moins précaires, il faut toutefois noter que contrairement aux résultats de l'EESI 2, cette enquête ne peut être généralisée au plan national.

La précarité de l'emploi semble être améliorée par l'inscription au FNE ; les salariés inscrits au FNE sont en proportion plus nombreux parmi ceux qui possèdent un bulletin de paie, en moyenne six travailleurs dépendants inscrits au FNE sur 10 ont un bulletin de paie, contre un

peu plus de quatre sur 10 parmi les non-inscrits. En outre, que ce soit parmi les inscrits ou les non-inscrits au FNE, les hommes possédant un bulletin de paie sont un peu plus nombreux que les femmes qui possèdent un bulletin de paie. Ainsi, les femmes semblent occuper des emplois plus précaires que les hommes.

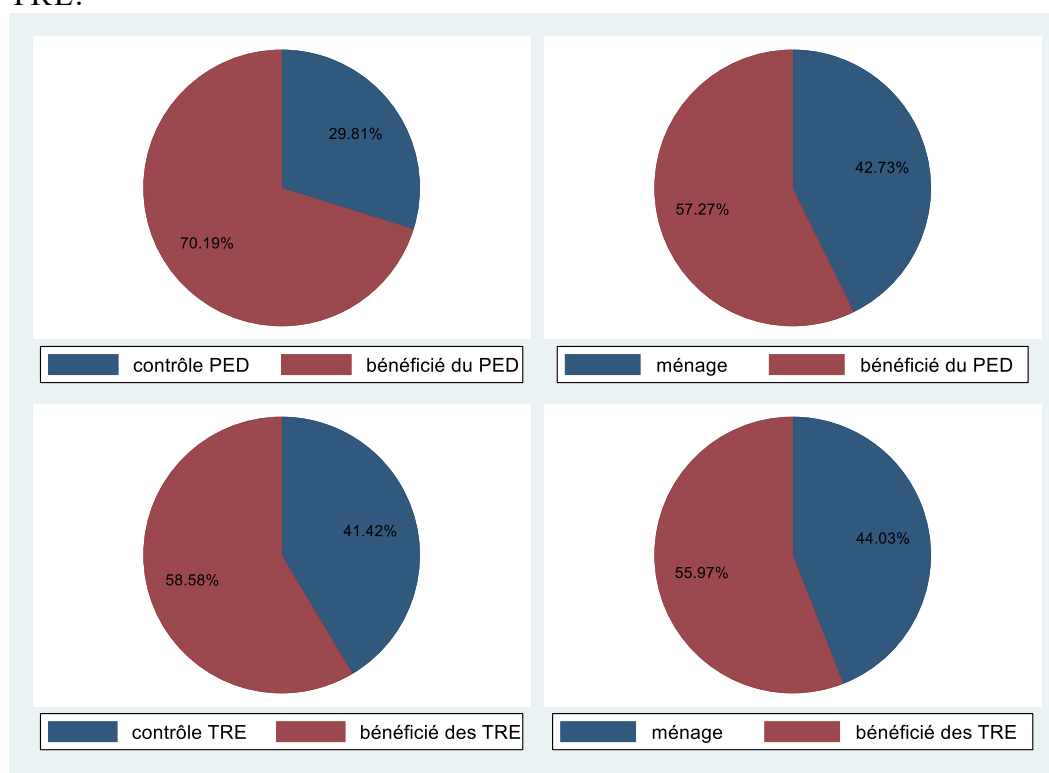
Tableau 3.6 : bulletin de paie selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrits au FNE		Non-inscrits au FNE	
	Proportions (%)	Effectifs	Proportions (%)	Effectifs
Hommes	63,98	444	48,37	119
Femmes	60,67	307	45,70	85
Ensemble	62,58	751	47,22	204

Source : EAPE (2017)

Lorsqu'on s'intéresse aux programmes spécifiques du FNE que sont le PED et les TRE, on observe que ces derniers améliorent la qualité des emplois des travailleurs dépendants. En effet, les salariés ayant bénéficié du PED ou des TRE ont des emplois moins précaires que ceux des groupes contrôle PED, contrôle TRE et les individus non-inscrits au FNE. Les salariés ayant un bulletin de paie sont en proportion plus nombreux parmi ceux qui ont bénéficié du PED ou des TRE.

Graphique 3.6 : bulletin de paie en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.2.2.3. Heures de travail

Selon la réglementation en vigueur au Cameroun, nombre d'heures de travail par semaine à ne pas excéder dans tous les établissements publics ou privés non agricoles est de 40 heures. Toutefois, il existe des formes d'emplois inadéquats parmi lesquelles l'emploi inadéquat lié à un nombre d'heures de travail trop élevé ou suremploi et l'emploi inadéquat lié à un nombre d'heures de travail faible ou sous-emploi lié au temps. L'emploi inadéquat lié aux heures de travail excessives représente le corollaire au sous-emploi visible.

a. Sous-emploi lié au temps

Le sous-emploi lié au temps de travail est la première des composantes du sous-emploi qui ont fait l'objet d'un accord et d'une définition au sein de la communauté internationale des statisticiens du travail. La définition internationale a été adoptée en 1982 par la 13ème CIST, amendée en 1998 par la 16ème CIST puis de nouveau clarifiée par la 19ème CIST en 2013. Il comprend toutes les personnes dans l'emploi qui « souhaitent faire davantage d'heures, dont le temps de travail dans tous les emplois était inférieur à un seuil d'heures spécifié, et qui sont disponibles pour faire davantage d'heures si elles ont la possibilité de travailler plus ». Dans le cadre de ce rapport, le sous-emploi lié au temps ou sous-emploi visible est une situation qui caractérise les actifs occupés travaillant involontairement moins de 40 heures par semaine dans leur emploi principal, pour des raisons liées à l'employeur ou à cause d'une mauvaise conjoncture économique. Il en ressort que, 16,56% d'actifs occupés sont en situation de sous-emploi visible, soit un peu plus d'un individu sur 10.

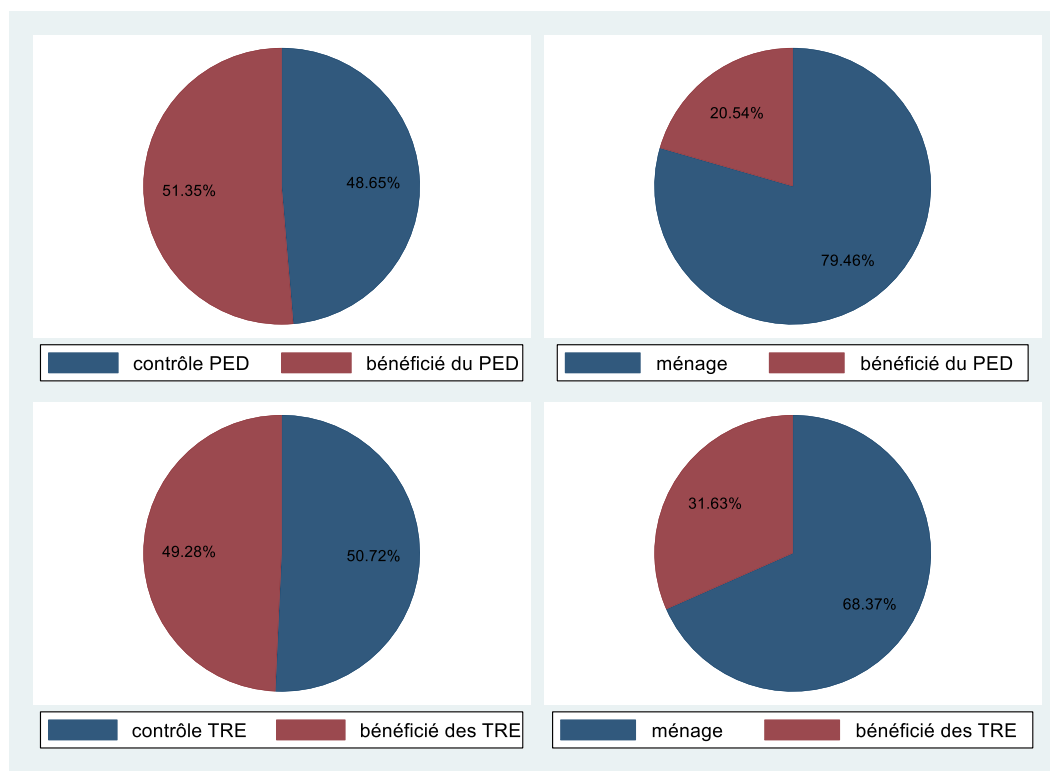
Tableau 3.7 : sous-emploi visible selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrit au FNE		Non inscrit au FNE	
	Proportions (%)	Effectifs	Proportions (%)	Effectifs
Hommes	13,96	124	22,86	88
Femmes	14,26	87	21,05	60
Ensemble	14,09	211	22,09	148

Source : EAPE (2017)

Les TRE semble réduire le sous-emploi visible. En effet, comparativement aux actifs occupés des groupes ménages et contrôle TRE, ceux du groupe ayant bénéficié des TRE sont en proportion moins nombreux. Dans le même sens ceux qui ont bénéficié du PED sont moins représentés dans le sous-emploi visible que ceux qui ne sont pas inscrits au FNE. Par contre, le fait d'avoir bénéficié du PED semble moins avantageux qu'être inscrit au FNE et n'avoir pas bénéficié du PED en ce qui concerne le sous-emploi visible. Effectivement, il 59% d'actifs occupés ayant bénéficié du PED sont en situation de sous-emploi visible contre 61% de travailleurs inscrits au FNE mais n'ayant pas bénéficié du PED.

Graphique 3.7 : sous-emploi visible en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

b. Allongement des heures de travail

Il est question ici d'analyser si les salariés travaillent un nombre excessif d'heures. On parle d'allongement des heures de travail lorsqu'un individu travail plus de 48h par semaine. L'analyse de l'allongement des heures de travail est importante dans la mesure où un nombre d'heures de travail excessif pourrait avoir une influence négative sur la santé et le bien-être des travailleurs ainsi que sur les niveaux de productivité. Les résultats révèlent que, 30,87% individus travaillent plus de 48 heures par semaines. Toutefois, il y a plus d'individus qui travaillent plus de 48 heures par semaine parmi les non-inscrits aux FNE par rapport aux individus inscrits au FNE. Des divergences selon le sexe sont également observées. En effet, que ce soit parmi les individus inscrits ou non au FNE il y a moins de femmes que d'hommes qui travaillent plus de 48 heures par semaines. Ce résultat peut s'expliquer par le fait qu'en plus du travail rémunéré, les femmes ont des tâches domestiques à réaliser, celles-ci ne peuvent donc se permettre d'accepter des heures de travail excessives.

Tableau 3.8 : allongement des heures de travail selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

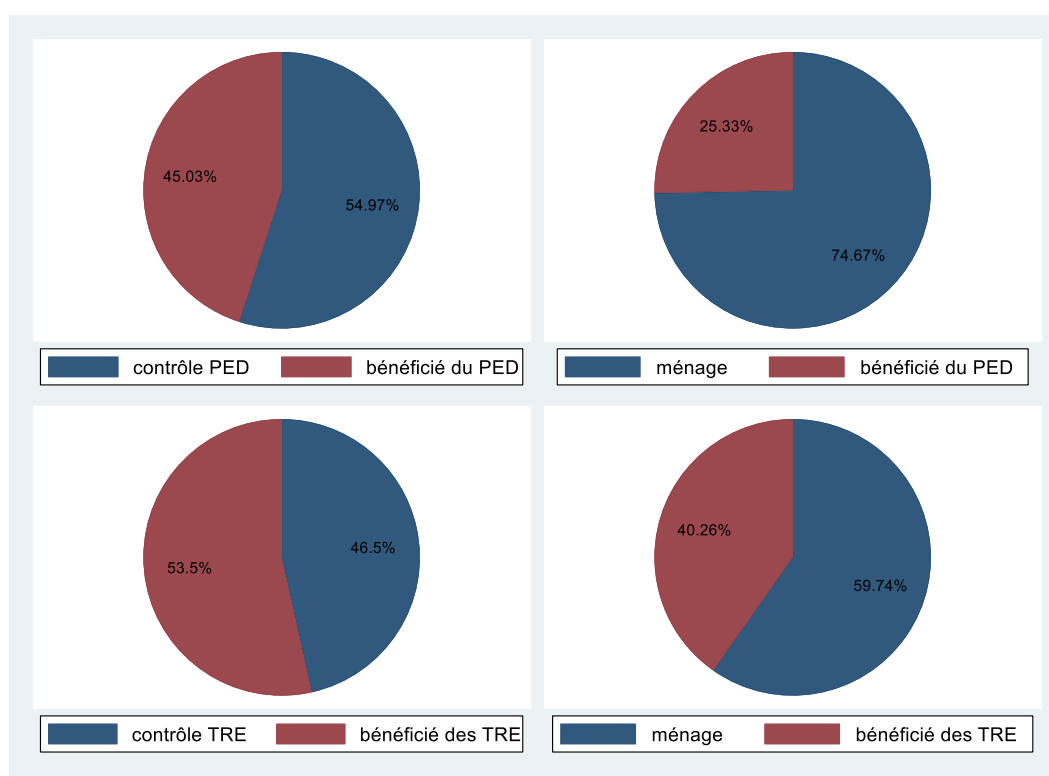
	Inscrit au FNE		Non inscrit au FNE	
	Proportions (%)	Effectifs	Proportions (%)	Effectifs
Hommes	29,79	269	35,10	139

Femmes	28,93	182	32,64	94
Ensemble	29,44	451	34,06	233

Source : EAPE (2017)

Du graphique 3.8 il ressort que, les actifs occupés qui travaillent plus de 48 heures des groupes ménages et contrôle PED sont en proportion plus nombreux que ceux du groupe ayant bénéficié du PED. Dans le même sens les actifs occupés qui ont bénéficié des TRE sont moins représentés parmi ceux qui ont des heures excessives de travail que ceux qui ne sont pas inscrits au FNE. En revanche, le fait d'avoir bénéficié des TRE semble moins avantageux qu'être inscrit au FNE et n'avoir pas bénéficié des TRE en ce qui concerne l'allongement des heures de travail. Effectivement, 53,5% d'actifs occupés ayant bénéficié des TRE travaille plus de 48 heures par semaine contre 46,5% de travailleurs inscrits au FNE mais n'ayant pas bénéficié des TRE.

Graphique 3.8 : allongement des heures de travail en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.2.2.4. Régularité de l'emploi

Une question importante dans l'analyse de la qualité de l'emploi est celle de la régularité de l'emploi. La régularité de l'emploi renvoie dans le cadre de cette étude à l'emploi régulier comparativement à l'emploi occasionnel. Un employé occasionnel est un employé embauché

pour une durée déterminée en raison d'un surcroît de travail, pour un projet spécial ou pour combler temporairement un poste vacant. Il ressort de l'EAPE que du point de vue de la régularité des emplois, la qualité des emplois est relativement bonne. En effet, 67% d'actifs occupés ont un emploi régulier et 33% ont un emploi occasionnel.

Le FNE semble promouvoir des emplois réguliers, les emplois réguliers sont plus nombreux parmi les inscrits au FNE que parmi les non-inscrits. Par contre, les emplois occasionnels sont en proportion plus nombreux parmi les non-inscrits au FNE que parmi les actifs occupés inscrits au FNE. En outre, il existe des différences selon le sexe. En effet, tandis que les femmes sont plus représentées dans les emplois occasionnels que les hommes, les hommes quant à eux sont plus dans les emplois réguliers par rapport aux femmes.

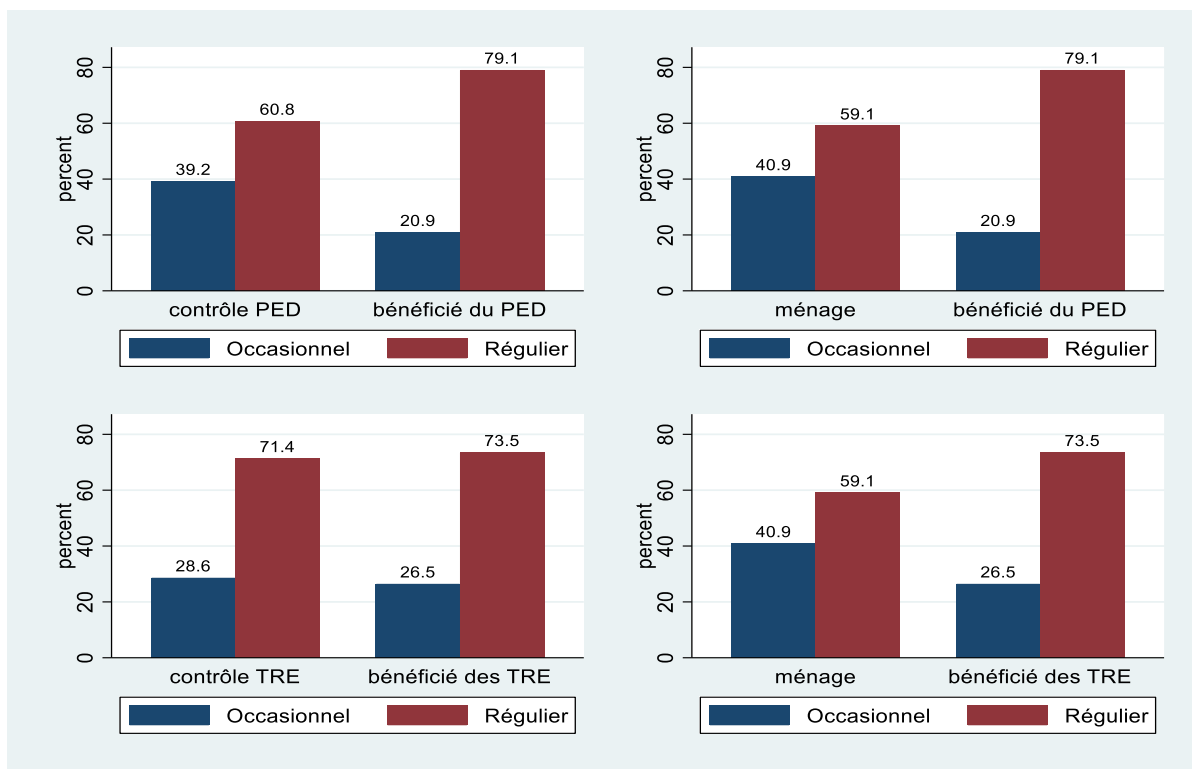
Tableau 3.9 : régularité de l'emploi selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrits au FNE		Non-inscrits au FNE	
	Régulier	Occasionnel	Régulier	Occasionnel
Hommes	79,49% (903)	20,51% (233)	63,56% (396)	36,44% (227)
Femmes	62,71% (629)	37,29% (374)	54,34% (288)	45,66% (242)
Ensemble	71,62% (1532)	28,38% (607)	59,32% (684)	40,68% (469)

Source : EAPE (2017)

Par ailleurs, le PED et les TRE promeuvent davantage l'emploi régulier que la simple inscription au FNE.

Graphique 3.9 : régularité dans l'emploi en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.2.2.5. Revenus de l'emploi principal

La théorie économique a tendance à analyser les revenus du travail en fonction du capital humain que possèdent les travailleurs, plus précisément en fonction de leur niveau d'éducation, de leur diplôme, de leur expérience etc. C'est le cas de la théorie du capital humain (Becker, 1964), de la théorie du signal (spence, 1973) et même des travaux de Mincer (1974). Cependant, dans le cadre de ce rapport, nous allons analyser les revenus du travail en fonction de l'inscription ou non au FNE et fonction du fait d'avoir bénéficié ou non du PED et des TRE. L'analyse sera menée séparément pour les salariés et pour les auto-employés. Mais avant, l'analyse globale montre que le revenu moyen des auto-employés (178742 FCFA) est supérieur au salaire moyen des salariés (soit 132701 FCFA).

L'inscription au FNE semble procurer une prime en termes de rémunération tant aux salariés qu'aux auto-employés. En effet, les salaires et les revenus moyens sont nettement plus élevés chez les individus inscrits au FNE par rapport aux non-inscrits. En outre, l'inscription au FNE semble davantage accroître les revenus et les salaires des femmes comparativement aux revenus et aux salaires des hommes. De plus, parmi les non-inscrits au FNE, les femmes ont un revenu et un salaire moyens inférieur au revenu et au salaire moyen des hommes. Par

contre, chez les actifs occupés inscrits au FNE le salaire et le revenu moyens sont de loin supérieur à celui des hommes.

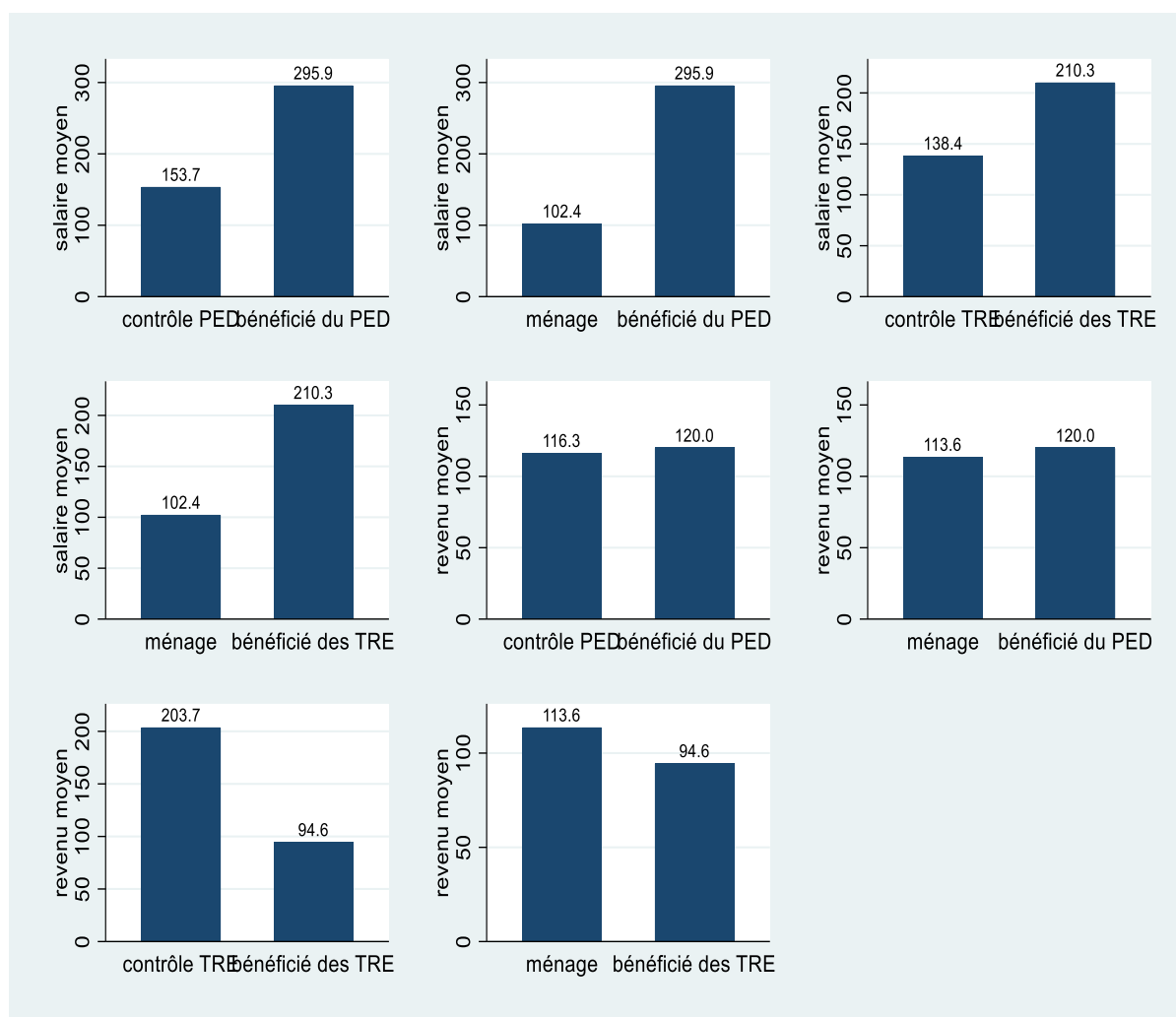
Tableau 3.10 : rémunération de l'emploi selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrit au FNE		Non inscrit au FNE	
	Salaire moyen	revenu moyen	Salaire moyen	revenu moyen
Hommes	191058 (460)	156169 (104)	118074 (148)	124832 (78)
Femmes	216218 (348)	303910 (43)	86095 (105)	67240 (36)
Ensemble	201894 (808)	147585 (147)	104802 (253)	113508 (114)

Source : EAPE (2017)

L'analyse spécifique relative aux programmes du FNE fait ressortir que, le salaire moyen des travailleurs dépendants ayant bénéficié du PED ou des TRE est de loin supérieur à celui des différents groupes de comparaison (contrôle PED, contrôle TRE et ménage). La tendance est différente chez les auto-employés. En effet, comparativement au ménage et au groupe contrôle PED, le revenu moyen des auto-employés ayant bénéficié du PED est légèrement supérieur. Par contre, contrairement à ce qu'on attendait, les auto-employés non-inscrits au FNE ont un revenu moyen nettement plus élevé que celui des auto-employés ayant bénéficié des TRE.

Graphique 3.10 : rémunération de l'emploi en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

b. sous-emploi invisible

Le sous-emploi invisible est la situation de l'actif occupé dont le revenu horaire issu de l'emploi principal au cours du mois de référence est inférieur à la norme fixée par la réglementation en vigueur. La valeur de cette norme est égale au rapport du SMIG (36270 FCFA) au nombre d'heures de travail par mois calculé sur la base de 40 heures de travail par semaine (226,687 FCFA/heure). Il ressort des analyses au niveau global qu'il y a plus d'auto-employés en situation de sous-emploi invisible que de salariés en situation de sous-emploi invisible. Effectivement, 7,51% de salariés sont sous-employés invisibles, contre 11% d'auto-employés.

- chez les salariés

En s'inspirant du tableau suivant, on peut penser qu'être inscrit au FNE réduit la probabilité. En effet, la proportion de salariés non-inscrits au FNE en situation de sous-emploi invisible est le double de la proportion des salariés inscrits au FNE. Il en est de même tant chez les

hommes que chez les femmes. Cependant, tant chez les salariés inscrits au FNE que chez les non-inscrits, la proportion de salariés de sexe féminin en situation de sous-emploi invisible est supérieure à la proportion de salariés de sexe masculin. Les femmes sont donc plus touchées par le sous-emploi invisible que les hommes.

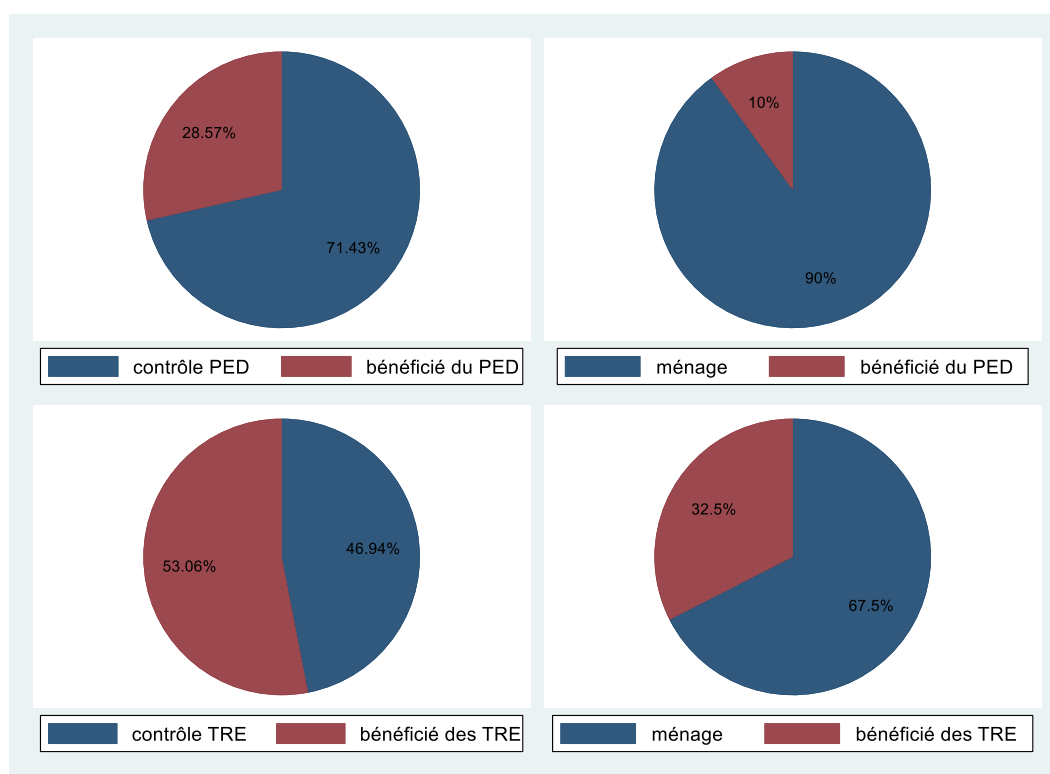
Tableau 3.11 : sous-emploi invisible selon le statut d'inscription au FNE et le sexe chez les salariés.

	Inscrit au FNE		Non inscrit au FNE	
	Proportions (%)	Effectifs	Proportions (%)	Effectifs
Hommes	3,98	28	10,48	26
Femmes	8,17	42	14,97	28
Ensemble	5,75	70	12,41	54

Source : EAPE (2017)

Le graphique 3.11 révèle que, la proportion des salariés en situation de sous-emploi invisible ayant bénéficié du PED est supérieure à la proportion des salariés en situation de sous-emploi invisible n'ayant bénéficié du PED. Dans le même ordre, les salariés qui ont bénéficié des TRE sont moins représentés parmi ceux qui sont en situation de sous-emploi invisible que ceux qui ne sont pas inscrits au FNE. A contrario, avoir bénéficié des TRE semble moins avantageux qu'être inscrit au FNE et n'avoir pas bénéficié des TRE en ce qui concerne le sous-emploi chez les salariés. En effet, 53% d'actifs occupés ayant bénéficié des TRE travaille plus de 48 heures par semaine contre 47% de travailleurs inscrits au FNE mais n'ayant pas bénéficié des TRE.

Graphique 3.11 : sous-emploi invisible en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE chez les salariés.



Source : EAPE (2017)

- chez les auto-employés

De même que chez les salariés, la proportion d'auto-employés non-inscrits au FNE en situation de sous-emploi invisible est supérieure à la proportion d'auto-employés inscrits au FNE. Il en est de même tant dans l'échantillon masculin que dans l'échantillon féminin. Cependant, tant chez les salariés inscrits au FNE que chez les non-inscrits, la proportion d'auto-employés de sexe féminin en situation de sous-emploi invisible est supérieure à la proportion d'auto-employés de sexe masculin. On peut penser que les femmes subissent des discriminations sur le marché du travail.

Tableau 3.12 : sous-emploi invisible selon le statut d'inscription au FNE et le sexe chez les auto-employés.

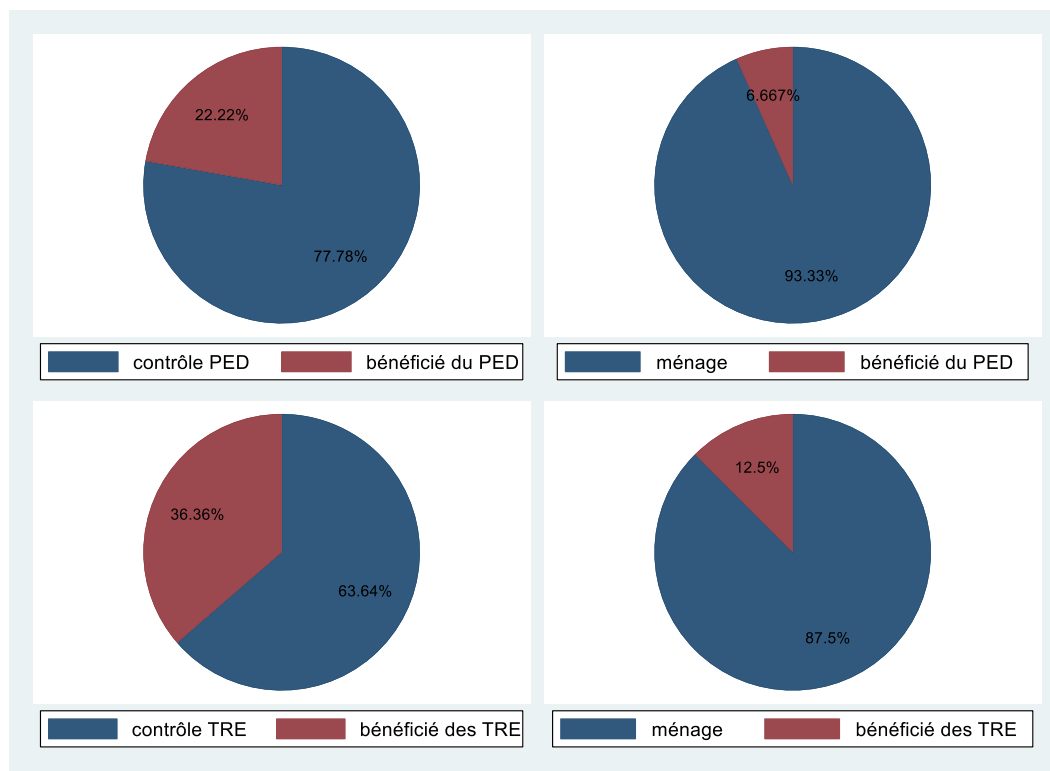
	Inscrit au FNE		Non inscrit au FNE	
	Proportions (%)	Effectifs	Proportions (%)	Effectifs
Hommes	6.21	10	11.76	14
Femmes	13.51	10	16.87	14
Ensemble	8.51	20	13.86	28

Source : EAPE (2017)

De manière globale, les programmes du FNE semblent réduire le risque pour un auto-employé d'être en situation de sous-emploi invisible. Effectivement, quel que soit le programme retenue (PED ou TRE), les auto-employés en situation de sous-emploi invisible sont en

proportion moins nombreux parmi les individus ayant reçu l'un des programmes du FNE que parmi ceux qui n'ont reçu aucun programme du FNE.

Graphique 3.12 : sous-emploi invisible en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE chez les auto-employés.



Source : EAPE (2017)

3.2.2.6. Promotion dans l'emploi

Il est question ici de la promotion interne. La promotion interne permet d'accéder à des fonctions et à une échelle de rémunération plus élevée. Elle consiste dans le passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un autre corps ou cadre d'emplois. La promotion dans l'emploi permet donc aux travailleurs de progresser dans leur carrière professionnelle. Nous allons analyser la promotion dans l'emploi en fonction statut vis-à-vis du FNE et de ces programmes, mais avant il semble important de noter que de l'analyse globale il ressort que seulement 21% de salariés ont reçu une promotion dans leur emploi.

Du tableau 3.10, il ressort que l'inscription au FNE semble accroître les chances d'être promu dans l'emploi, ceci davantage pour les femmes que pour les hommes. En effet, les salariés inscrits au FNE sont en proportion plus nombreux que les non-inscrits. En outre, tandis que parmi les non-inscrits au FNE il y a plus d'hommes qui ont eu une promotion dans l'emploi,

parmi les salariés inscrits au FNE par contre il y a plus de femmes qui ont reçu une promotion dans l'emploi.

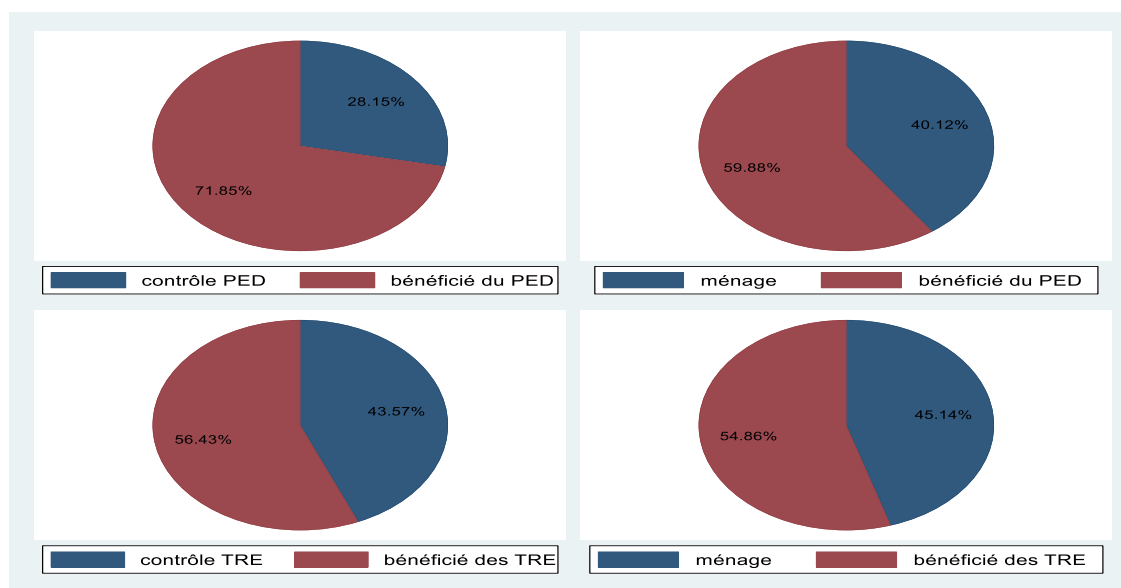
Tableau 3.13 : promotion dans l'emploi selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrits au FNE		Non-inscrits au FNE	
	Proportions (%)	Effectifs	Proportions (%)	Effectifs
Hommes	21,55	150	19,51	48
Femmes	23,14	118	12,83	24
Ensemble	22,22	268	16,63	72

Source : EAPE (2017)

Par ailleurs, du graphique qui suit, on note que les salariés ayant bénéficié du PED ou des TRE sont en proportion plus nombreux que ceux ayant eu une promotion dans les groupes de comparaison (contrôle PED, contrôle TRE et ménage). Les TRE et le PED semblent accroître les chances d'être promu dans l'emploi.

Graphique 3.13 : promotion dans l'emploi en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.2.2.7. CNPS

En vue de promouvoir l'emploi décent au Cameroun les caractéristiques de l'emploi tel que l'affiliation à la CNPS ont commencé à être prises en compte dans la deuxième EESI, l'EAPE emboite le pas en tenant également compte de l'affiliation à la CNPS. Il en ressort qu'en général, moins de la moitié des actifs occupés (soit 42%) est affiliée à la CNPS. Par ailleurs, l'inscription au FNE semble accroître nettement les chances d'être affilié à la CNPS. En effet, les actifs occupés affiliés à la CNPS sont en proportion plus nombreux parmi les inscrits au

FNE. De plus, tant chez les inscrits que chez les non-inscrits au FNE, les hommes sont plus promus dans l'emploi que les femmes.

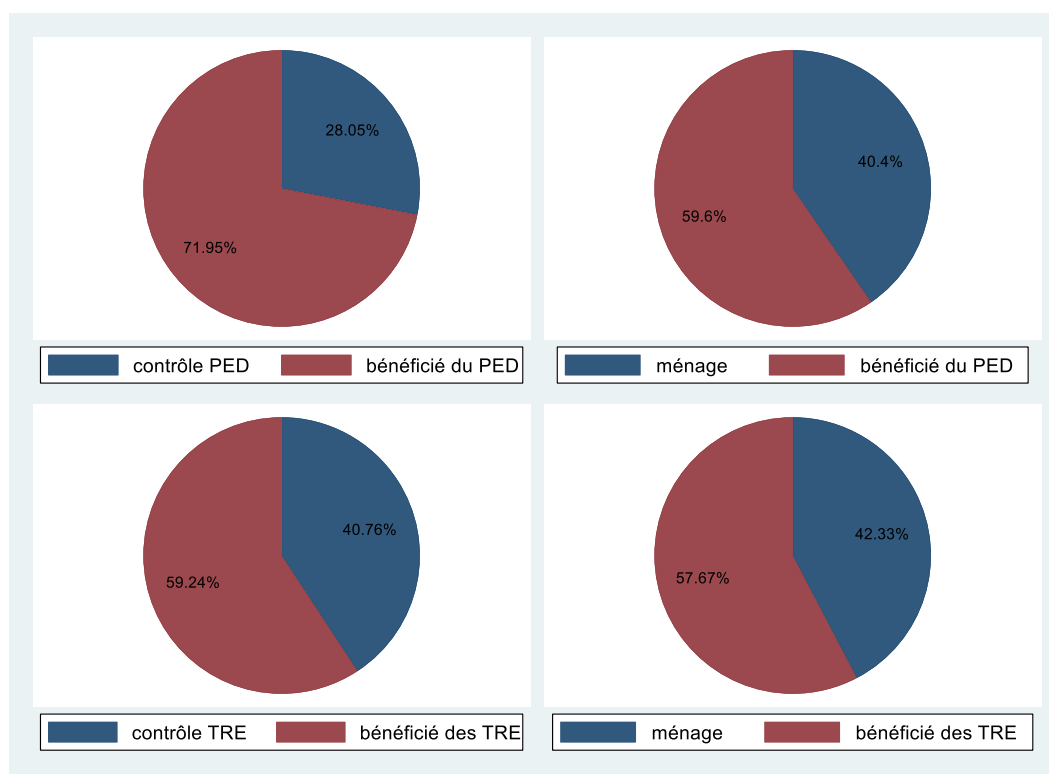
Tableau 3.14 : affiliation à la CNPS selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrit au FNE		Non inscrit au FNE	
	Proportions (%)	Effectifs	Proportions (%)	Effectifs
Hommes	48,13	412	28,11	104
Femmes	47,19	269	27,73	71
Ensemble	47,76	681	27,96	175

Source : EAPE (2017)

Du graphique 3.11, il semble ressortir que le PED et les TRE semblent également accroître les chances d'être affilié à la CNPS. Effectivement, les actifs occupés affiliés à la CNPS sont plus nombreux dans le groupe de ceux qui ont bénéficié des TRE ou du PED.

Graphique 3.14 : affiliation à la CNPS en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.2.2.8. Congés payés

Tout comme l'affiliation à la CNPS, les congés payés ont été pris en compte dans la deuxième EESI pour rendre compte de l'emploi décent que prône le DSCE. L'EAPE suit donc les traces de l'EESI 2 en collectant les données sur les congés payés. Il en ressort de manière globale que seulement 30% d'actifs occupés ont droit à des congés payés. Par ailleurs, le tableau 3.12 révèle que la proportion d'actifs occupés qui ont droit à des congés payés est plus grande

parmi les inscrits au FNE que parmi les non-inscrits. De plus, alors que parmi les non-inscrits les femmes ayant eu droit aux congés payés sont plus représentées que les hommes, parmi les actifs occupés inscrits au FNE les hommes sont plus représentés que les femmes. Ainsi, le FNE semble accroître les chances d’avoir des congés payés, ceci davantage pour les hommes que pour les femmes.

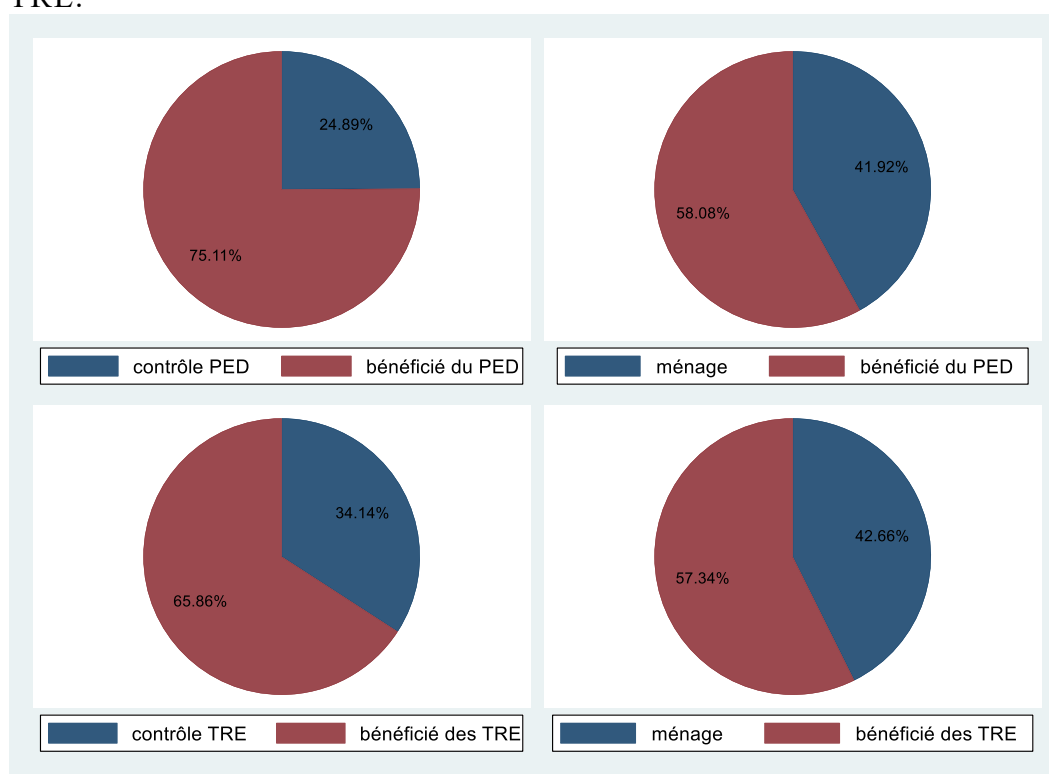
Tableau 3.15 : congés payés selon le statut d’inscription au FNE et le sexe.

	Inscrits au FNE		Non-inscrits au FNE	
	Proportions (%)	Effectifs	Proportions (%)	Effectifs
Hommes	34.37	287	19.95	73
Femmes	31.65	176	23.62	60
Ensemble	33.29	463	21.45	133

Source : EAPE (2017)

La même tendance est observée pour les programmes du FNE. En effet, les TRE et le PED semblent offrir plus de chances d’avoir des congés payés dans l’emploi ; les travailleurs ayant reçu l’un de ces deux programmes sont plus nombreux à avoir des congés payés.

Graphique 3.15 : congés payés en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.2.3. Conditions de travail : analyse subjective

Il question ici d’analyser l’appréciation que les actifs occupés ont des emplois qu’ils occupent.

3.2.3.1. Satisfaction au travail

Le concept de satisfaction au travail joue un rôle très important dans la mesure où plusieurs recherches ont trouvé une relation positive entre lui et la performance organisationnelle (Latif et al., 2013 ; Kwenin et Muathe, 2013) et, particulièrement, entre lui et l'accroissement de la valeur pour les clients (Fletcher et Williams, 1996 ; Berry, 1991 ; Piercy, 1995 ; Nayar, 2011). D'où l'intérêt pour la satisfaction au travail dans le cadre de l'EAPE. Il en ressort que globalement un peu plus de 5 actifs occupés sur 10 sont satisfait au travail (soit 57%). Par ailleurs, les actifs occupés qui sont satisfait de leur emploi sont en proportion plus nombreux parmi les inscrits au FNE. Le FNE semble donc être un atout en ce qui concerne la satisfaction au travail. En outre, que ce soit parmi les inscrits ou les non-inscrits au FNE, la proportion des femmes satisfait au travail est inférieure à la proportion d'hommes satisfait au travail. Toutefois, l'écart entre la proportion d'hommes et de femmes satisfaits au travail est plus faible chez les travailleurs inscrits au FNE par rapport aux non-inscrits. On peut donc penser que le FNE réduit la discrimination liée au sexe du point de vue de la satisfaction au travail.

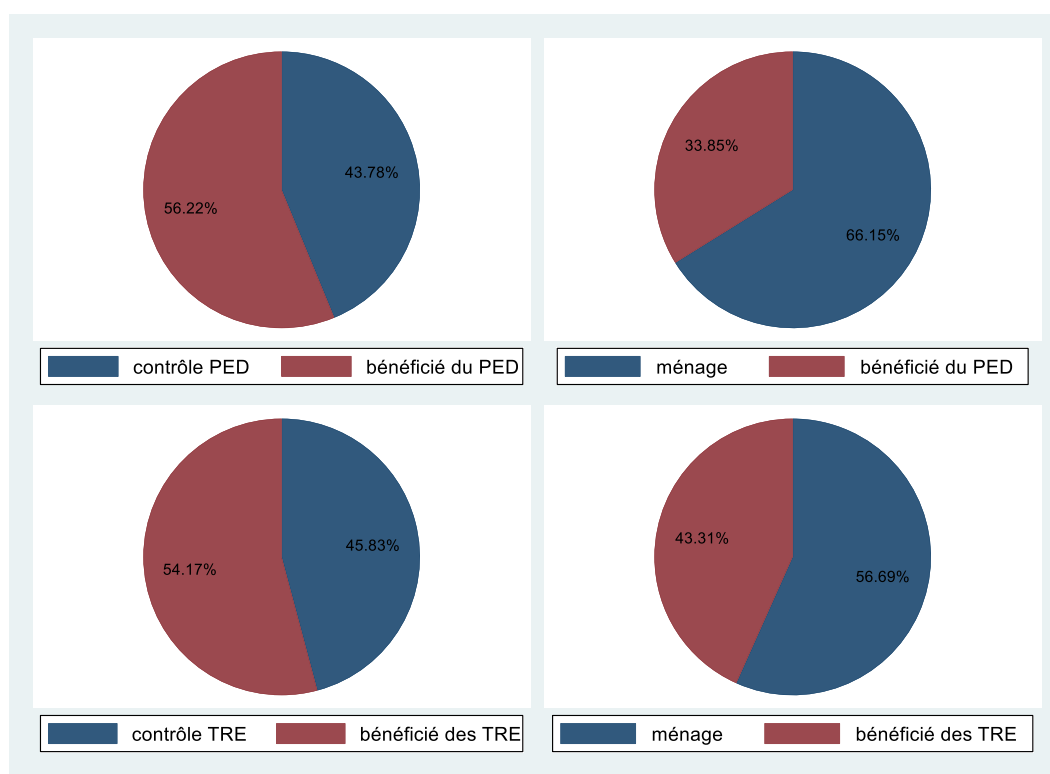
Tableau 3.16 : satisfaction au travail selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrits au FNE		Non-inscrits au FNE	
	Proportions (%)	Effectifs	Proportions (%)	Effectifs
Hommes	58,35	517	56,74	219
Femmes	57,31	353	49,10	137
Ensemble	57,92	870	53,53	356

Source : EAPE (2017)

Du graphique 3.13, il ressort que les travailleurs ayant bénéficié du PED sont plus satisfait que ceux qui se sont juste inscrits au FNE mais qui n'ont pas bénéficié du PED. Il en est de même pour les TRE. Cependant, contrairement à ce qu'on attendait, les actifs occupés non-inscrits au FNE sont plus satisfaits au travail que ceux qui ont bénéficié du PED et ceux qui ont bénéficié des TRE.

Graphique 3.16 : satisfaction au travail en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.2.3.2. Stabilité de l'emploi

La stabilité de l'emploi est mesurée ici via la chance de trouver un autre emploi et l'avis de l'actif occupé quant à la perte de son emploi actuel.

a. Chance de trouver un autre emploi

Contrairement à un individu qui estime avoir de faibles chances de trouver un autre emploi, celui qui estime avoir de fortes chances est plus à même de négocier ou de renégocier son contrat de travail et de ne pas accepter des conditions de travail non conformes aux clauses du contrat préétabli avec l'employeur. Etant donné que le FNE accroît la capacité des individus à ce vendre via la présentation des CV, l'acquisition de certaines compétences via des formations et des stages, on s'attend à ce que les individus inscrits au FNE et plus encore ceux ayant bénéficié de l'un de ses programmes soient plus optimistes quant à la possibilité de trouver un nouvel emploi.

Comme on l'attendait, les travailleurs qui estiment avoir de forte chance de trouver un nouvel emploi sont plus représentés parmi les inscrits au FNE, par contre les actifs occupés qui estiment avoir de faible chance de trouver un autre emploi sont en proportion plus nombreux parmi les non-inscrits au FNE. Le FNE semble donc être un atout. Par ailleurs, les femmes semblent plus optimistes que les hommes ; celles-ci sont plus représentées parmi les travailleurs qui estiment avoir de fortes chances de trouver un autre emploi, les hommes quant

à eux sont plus représentés parmi les actifs occupés qui estiment avoir de faibles chances de trouver un autre emploi.

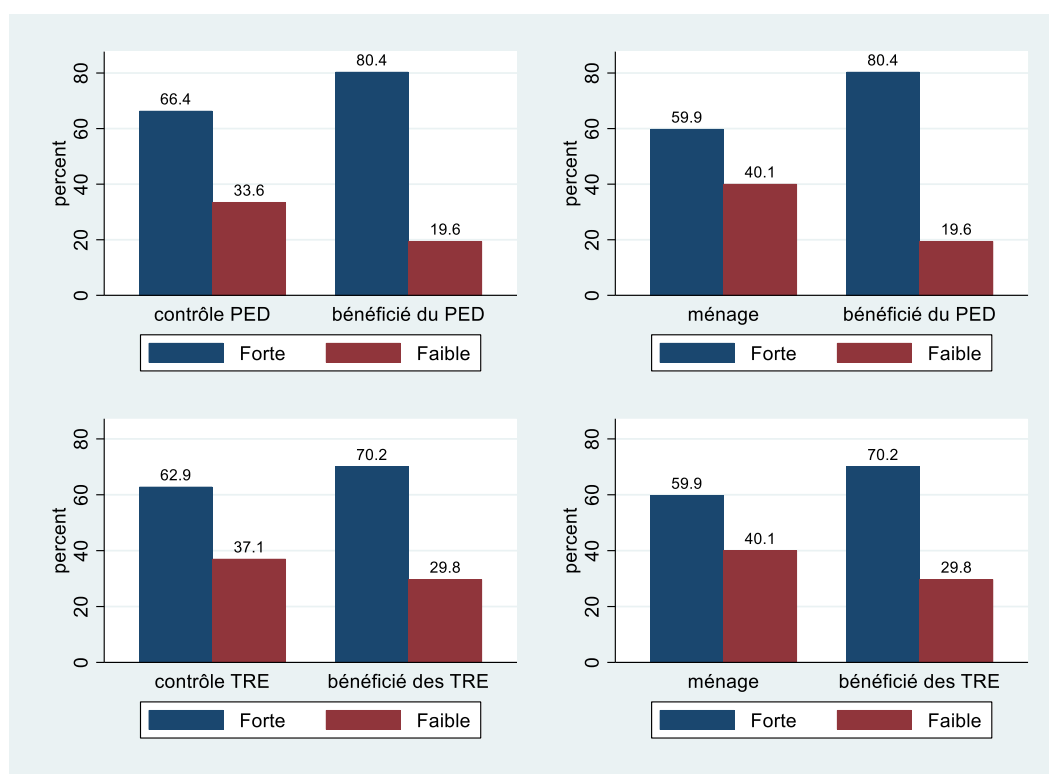
Tableau 3.17 : appréciation des chances de trouver un autre emploi selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrits au FNE		Non-inscrits au FNE	
	Forte	Faible	Forte	Faible
Hommes	69,46% (621)	30,54% (273)	60,15% (234)	39,85% (155)
Femmes	70,47% (432)	29,53% (181)	61,13% (173)	38,87% (110)
Ensemble	69,87% (1053)	30,13% (454)	60,57 % (407)	39,43 % (267)

Source : EAPE (2017)

Tout comme le fait d'être inscrit au FNE est un avantage en ce qui concerne l'appréciation des chances de trouver un autre emploi, bénéficié des TRE ou du PED semble également représenter un atout. Effectivement, la proportion des travailleurs qui estiment avoir de fortes chances de trouver un autre emploi est plus grande dans le groupe de ceux qui ont bénéficié de l'un de ces programmes par rapport aux autres groupes (contrôle PED, contrôle TRE et ménage). De plus, la proportion des actifs occupés qui estiment avoir de faibles chances de trouver un autre emploi est plus faible dans le groupe de ceux qui ont bénéficié soit du PED soit des TRE par rapport aux autres groupes (contrôle PED, contrôle TRE et ménage)

Graphique 3.17 : appréciation des chances de trouver un autre emploi en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

b. Possibilité de perdre l'emploi actuel

L'analyse globale fait ressortir qu'un actif occupé sur deux (soit 54%) pense pouvoir perdre son emploi actuel. Le tableau 3.15 révèle que les travailleurs qui pensent pouvoir perdre leur emploi sont plus représentés parmi les inscrits au FNE que parmi les non-inscrits. En outre, les femmes semblent plus pessimistes que les hommes, celles-ci sont plus représentées parmi ceux qui estiment pouvoir perdre leur emploi actuel. Toutefois, le FNE réduit l'écart entre les proportions des actifs occupés de sexe féminin et de sexe masculin qui pensent pouvoir perdre leur emploi actuel.

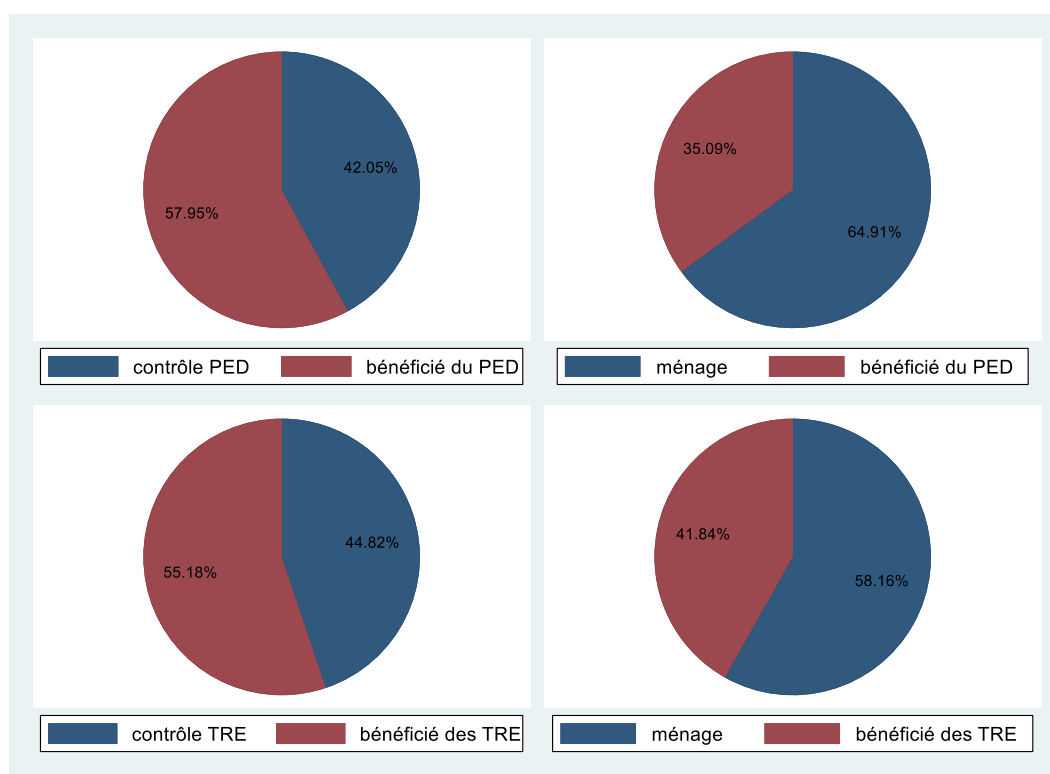
Tableau 3.18 : possibilité de perdre l'emploi actuel selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrits au FNE		Non-inscrits au FNE	
	Proportions (%)	Effectifs	Proportions (%)	Effectifs
Hommes	55,21	493	47,16	183
Femmes	55,97	342	51,94	147
Ensemble	55,52	835	49,18	330

Source : EAPE (2017)

En outre, le graphique 3.15 révèle que comparativement aux actifs occupés non-inscrits au FNE ceux qui ont bénéficié du PED ou des TRE sont moins nombreux à penser pouvoir perdre leur emploi. Toutefois, contre toute attente comparativement aux actifs occupés des groupes contrôle TRE et contrôle PED, ceux qui ont bénéficié du PED ou des TRE sont plus nombreux à penser pouvoir perdre leur emploi.

Graphique 3.18 : possibilité de perdre l'emploi actuel en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.3. Chômage

Le chômage est une situation qui traduit l'absence d'emplois pour des personnes en âge de travailler, disposant des aptitudes pour travailler et disponibles pour le faire. Il s'apprécie différemment selon le contexte (INS, 2011). Par conséquent, selon le BIT, le chômage prend en compte le fait de n'avoir pas travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours des 7 derniers jours précédant l'enquête, mais recherchant activement le travail et étant disponible pour toute opportunité d'emploi qui se présenterait. Cette définition est retenue pour la suite de ce travail.

Cette sous-partie s'articule autour de trois points à savoir la situation dans le chômage, l'effort de recherche d'emploi et les perspectives d'emploi des chômeurs.

3.3.1. Situation dans le chômage

Il est question ici d'analyser les catégories de chômeurs et la durée au chômage.

3.3.1. 1. Catégorie de chômeurs

On distingue deux catégories de chômeurs : ceux qui recherchent leur premier emploi (les primo-demandeurs) et ceux qui ont perdu leur emploi (les anciens occupés/anciens travailleurs). Ainsi, il ressort de l'EAPE que près de 34% des chômeurs sont des primo-

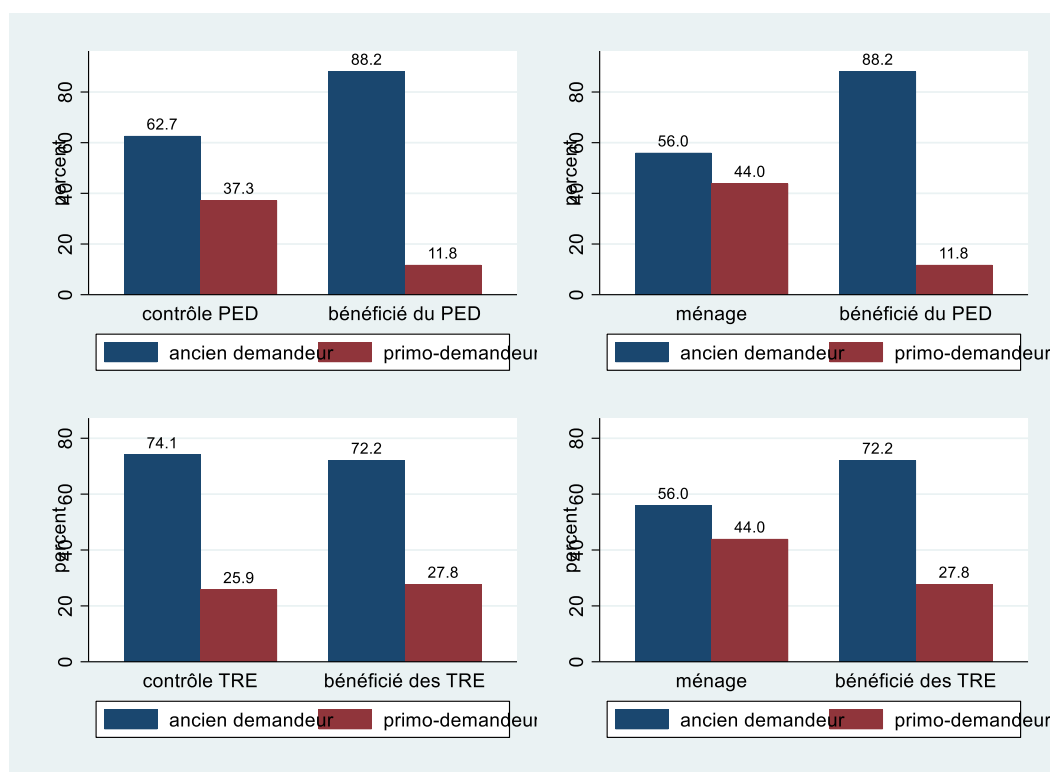
demandeurs. Cette proportion varie selon que le chômeur est inscrit au FNE ou non et selon que le chômeur est de sexe masculin ou de sexe féminin. En effet, le tableau 3.16 révèle que les primo-demandeurs sont plus représentés parmi les travailleurs non-inscrits au FNE, tandis que les anciens occupés sont plus représentés parmi les travailleurs inscrits au FNE. En outre, alors que parmi les non-inscrits les femmes anciens occupés sont en proportion plus nombreuse que les hommes et les hommes primo-demandeurs sont en proportion plus nombreux que les femmes ; parmi les chômeurs inscrits au FNE, la tendance est inversée, les femmes primo-demandeurs sont plus représentées que les hommes et les hommes anciens travailleurs sont plus représentés que les femmes.

Tableau 3.19 : catégorie de chômeur selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrits au FNE		Non-inscrits au FNE	
	Primo-demandeur	Ancien travailleur	Primo-demandeur	Ancien travailleur
Hommes	23.94 % (51)	76.06% (162)	45.45% (80)	54.55% (96)
Femmes	29.74 % (91)	70.26 % (215)	41.71% (73)	58.29 % (102)
Ensemble	27.36 % (142)	72.64 % (377)	43.59 % (153)	56.41 % (198)

Source : EAPE (2017)

Graphique 3.19 : catégorie de chômeur en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.3.1.2. Durée au chômage

Il est important d'analyser la durée au chômage, car plus le chômage dur, plus ses effets ont tendance à être sévères. Les courtes périodes sans emploi peuvent normalement être traversées avec des économies et peut-être l'assistance des membres de la famille. Lorsque le chômage dure, il peut provoquer des difficultés financières importantes, notamment lorsque les indemnités de chômage n'existent pas.

Le graphique 3.17 fait ressortir que les travailleurs inscrits au FNE ont une durée moyenne au chômage inférieure à celui des chômeurs non-inscrits. Effectivement, les travailleurs inscrits au FNE ont une durée moyenne au chômage de 20 mois, contre 21 mois pour ceux qui ne sont pas inscrits au FNE. Par ailleurs, ce tableau révèle des divergences selon le sexe. Effectivement, tandis que, les chômeurs de sexe féminin ont une durée moyenne au chômage inférieure à la durée moyenne au chômage des hommes parmi les non-inscrits au FNE, parmi les chômeurs inscrits au FNE ce sont plutôt les hommes qui ont une durée moyenne au chômage inférieure.

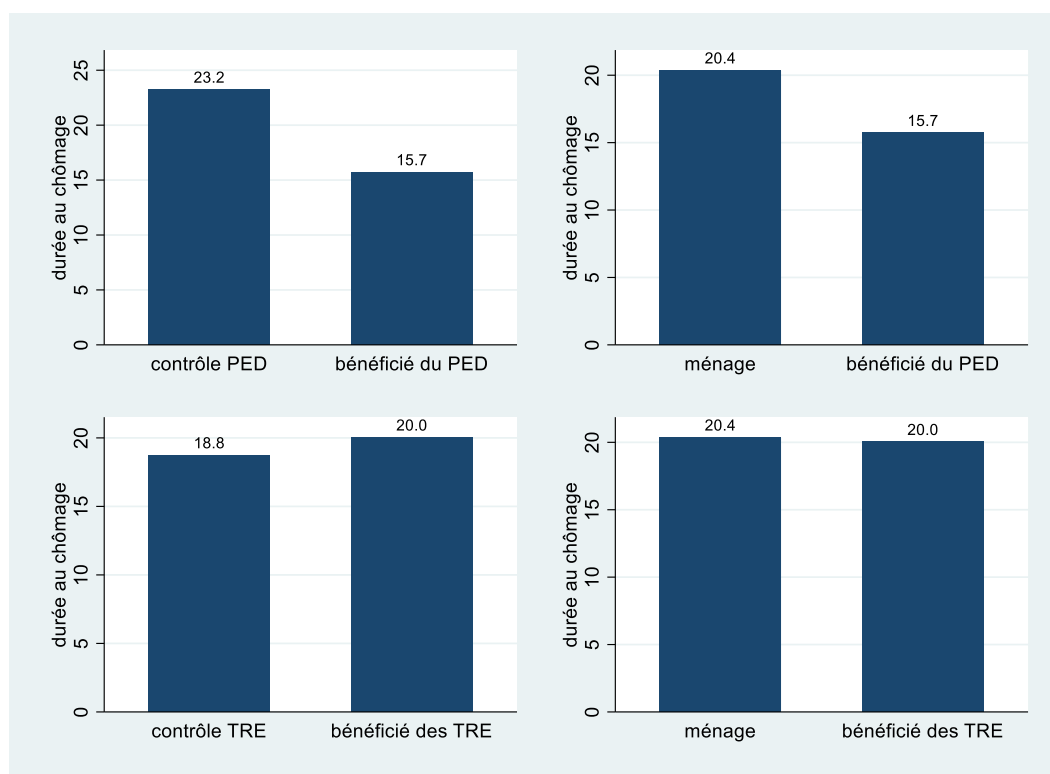
Tableau 3.20 : durée au chômage selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

	Inscrits au FNE		Non-inscrits au FNE	
	Durée moyenne (mois)	Effectifs	Durée moyenne (mois)	Effectifs
Hommes	17	206	21	170
Femmes	21	291	20	166
Ensemble	20	497	21	336

Source : EAPE (2017)

En outre, la durée moyenne au chômage varie selon que les individus ont bénéficié du PED ou non, mais celle-ci est toujours plus faible parmi les chômeurs ayant bénéficié du PED (cf graphique 3.17). En effet, dans le groupe des individus inscrits au FNE la durée moyenne au chômage est plus faible parmi ceux qui ont bénéficié du PED comparativement à ceux qui sont inscrits au FNE et qui n'ont pas bénéficié du PED. En outre, la durée moyenne au chômage est plus faible chez les individus ayant bénéficié du PED par rapport à celle de la population des chômeurs non-inscrits au FNE. Par contre, la durée moyenne au chômage des chômeurs inscrits au FNE mais n'ayant pas bénéficié des TRE est inférieure à la durée moyenne au chômage des chômeurs ayant bénéficié. Il n'existe presque pas de différence de durée au chômage entre les chômeurs ayant bénéficié des TRE et les chômeurs non-inscrits au FNE.

Graphique 3.20 : durée au chômage en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.3.2. Intensité de la recherche d'emploi

Les modèles théoriques de Mortensen (1977) et de Burdett (1978) aboutissent à la conclusion suivante, bien que coûteux, plus l'intensité de recherche d'emploi est élevée plus les résultats individuels sur le marché du travail sont meilleurs. Il est donc important de s'y intéresser. Deux mesures de l'intensité à savoir le nombre de demande d'emploi et le nombre d'entretien d'embauche sont retenus à cet effet.

3.3.2.1. Nombre de demande d'emploi

Comme on l'attendait, le nombre moyen de demande d'emploi est plus élevé chez les chômeurs inscrits au FNE que chez les chômeurs non-inscrits. En effet, les chômeurs inscrits au FNE ont fait en moyenne 8 demandes d'emploi, contre 5 demandes pour ceux qui ne sont pas inscrits au FNE. En outre, chez les chômeurs inscrits au FNE comme chez les non-inscrits, le nombre moyen de demande d'emploi des hommes est supérieur au nombre moyen de demande d'emploi des femmes.

Tableau 3.21 : nombre de demande d'emploi selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

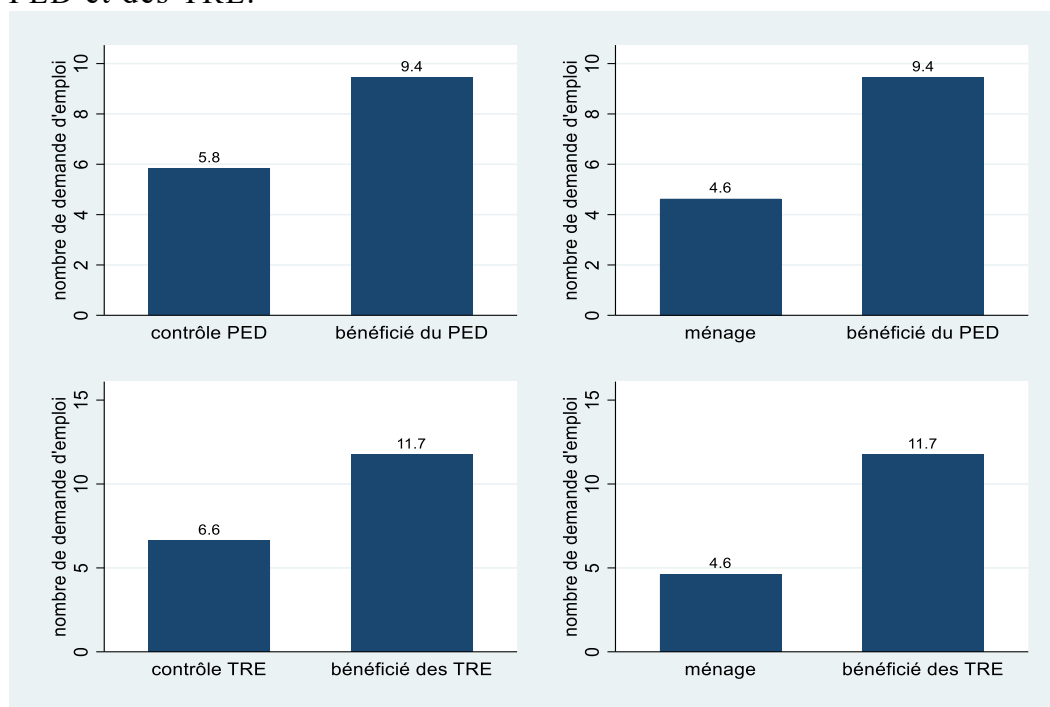
	Inscrit au FNE		Non inscrit au FNE	
	Nombre moyen	Effectifs	Nombre moyen	Effectifs
Hommes	11	213	5	175
Femmes	6	306	4	176

Ensemble	8	519	5	351
-----------------	---	-----	---	-----

Source : EAPE (2017)

En outre, quel que soit le groupe de comparaison le nombre moyen de demande d'emploi est nettement plus élevé parmi les chômeurs qui ont bénéficié soit du PED soit des TRE.

Graphique 3.21 : nombre de demande d'emploi en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

3.3.2.2. Nombre d'entretien d'embauche ou tests

Le tableau 3.19 révèle que, quel que soit le groupe concerné, inscrit ou non au FNE, le nombre moyen d'entretiens ou tests est très faible. En effet, chez les inscrits comme chez les non-inscrits au FNE le nombre moyen d'entretiens est inférieur à 1. Par ailleurs, l'écart entre les deux groupes est également très faible, soit en moyenne 0,5 chez les chômeurs inscrits au FNE contre 0,4 pour ceux qui ne sont pas inscrits au FNE.

Tableau 3.22 : nombre d'entretien d'embauche selon le statut d'inscription au FNE et le sexe.

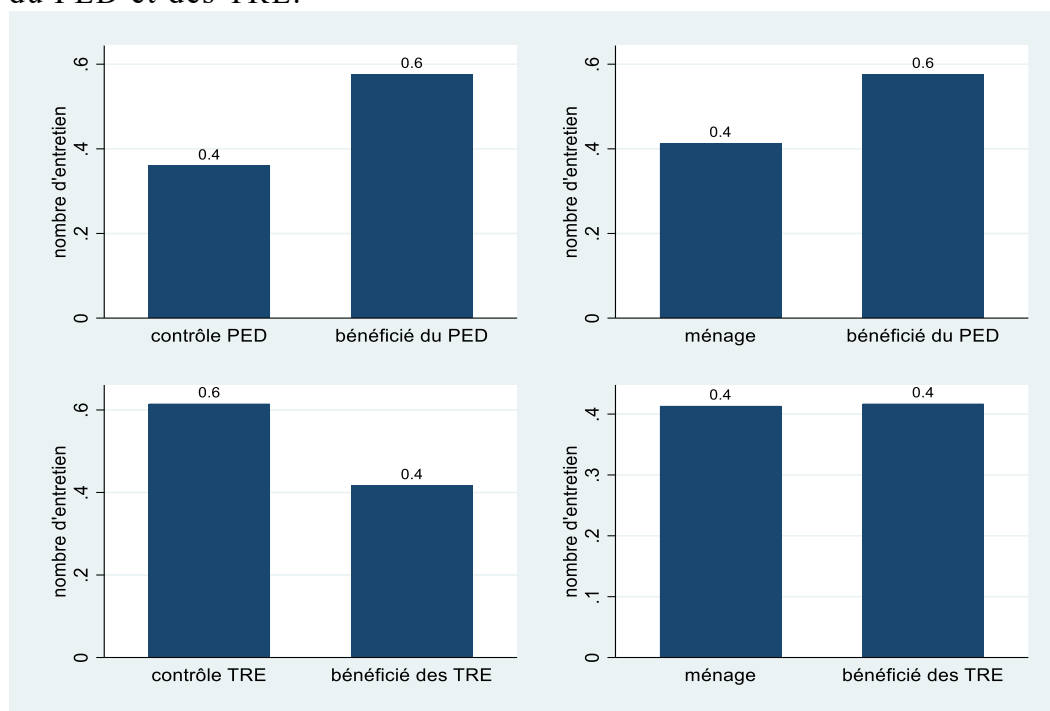
	Inscrit au FNE		Non inscrit au FNE	
	Nombre moyen	Effectifs	Nombre moyen	Effectifs
Hommes	0,47	213	0,4	175
Femmes	0,5	306	0,41	176
Ensemble	0,5	519	0,4	351

Source : EAPE (2017)

Pour ce qui est de la comparaison avec ceux qui ont bénéficié du PED ou des TRE, la même tendance observée au niveau de la comparaison des groupes inscrits et non-inscrits au FNE demeure. Effectivement, quelque que soit le groupe considéré (ménages, contrôle PED ou

bénéficié du PED) le nombre moyen de tests ou entretiens auquel les chômeurs ont pris part est très faible et inférieur à 1. Malgré la faiblesse du nombre moyen d'entretiens ou tests dans les différents groupes, les chômeurs ayant bénéficié du PED ont un nombre moyen d'entretien légèrement supérieur à celui des autres groupes. En outre les chômeurs ayant bénéficié des TRE ont effectué en moyenne le même nombre d'entretiens que les chômeurs non-inscrits au FNE. Par ailleurs, les chômeurs inscrits au FNE et n'ayant pas bénéficié des TRE ont effectué en moyenne plus d'entretiens que les chômeurs ayant bénéficié des TRE.

Graphique 3.22 : nombre d'entretien d'embauche en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

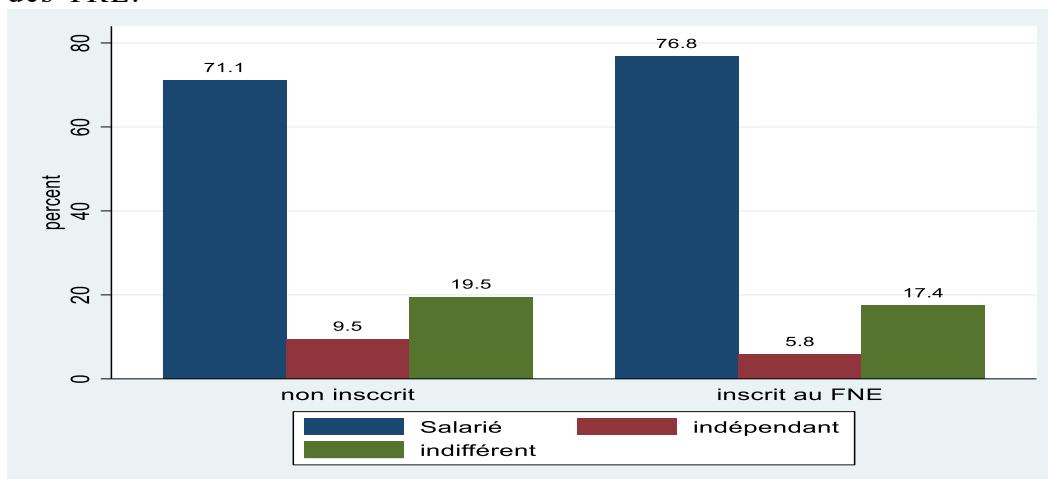
3.3.3. Perspectives d'emploi

Les perspectives d'emploi sont examinées en termes de type d'emploi désiré et de type d'administration désiré par les chômeurs.

3.3.3.1. Type d'emploi désiré

La structure des emplois désirés par les chômeurs suivant la catégorie socioprofessionnelle révèle que, de même que les chômeurs non-inscrits au FNE, les chômeurs inscrits préfèrent les emplois salariés aux emplois non-salariés (graphique 3.20). Cependant, les chômeurs inscrits au FNE désirent un peu plus les emplois salariés (71,1%) que les non-inscrits (71,1%). Par contre, comparativement aux chômeurs inscrits au FNE, les chômeurs non-inscrits désirent plus les emplois indépendants.

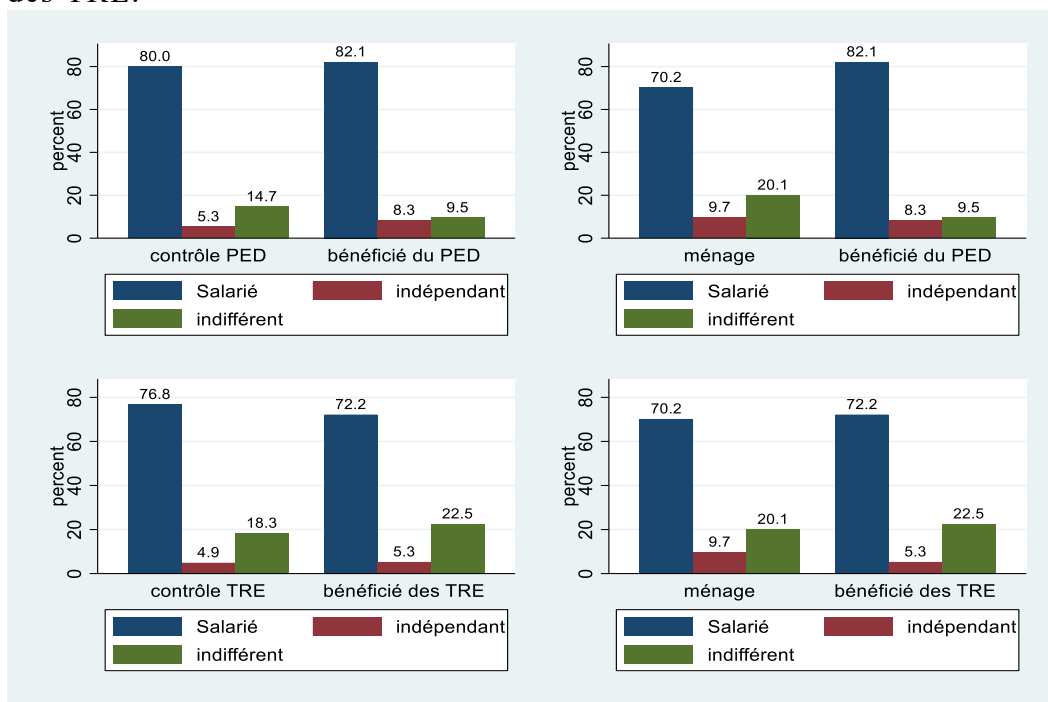
Graphique 3.23 : type d'emploi désiré en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

A l'exception des chômeurs du groupe contrôle TRE qui désirent plus les emplois salariés (76,8%) que leurs homologues ayant bénéficié des TRE (72,2%), les chômeurs ayant bénéficié du PED ou des TRE désirent plus des emplois salariés que les chômeurs des autres groupes. En outre, les chômeurs ayant bénéficié du PED désirent plus des emplois salariés (82,1%) que les chômeurs ayant bénéficié des TRE (72,2%).

Graphique 3.24 : type d'emploi désiré en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.

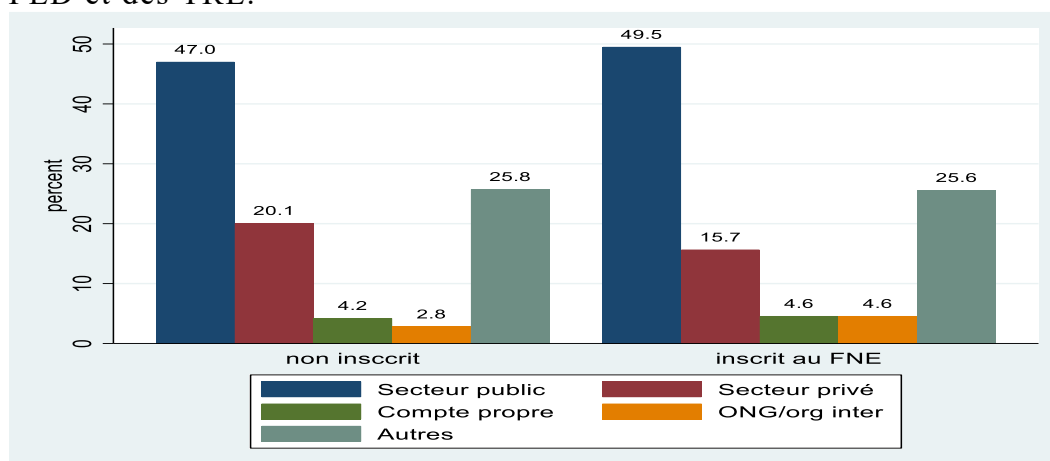


Source : EAPE (2017)

3.3.3.2. Type d'administration désiré

La structure des administrations désirées par les chômeurs révèle que, de même que les chômeurs non-inscrits au FNE, les chômeurs inscrits préfèrent travailler dans le secteur public (graphique 3.22). Toutefois, les chômeurs inscrits au FNE désirent encore plus travailler dans le secteur public (49,5%) que les chômeurs non-inscrits (47%).

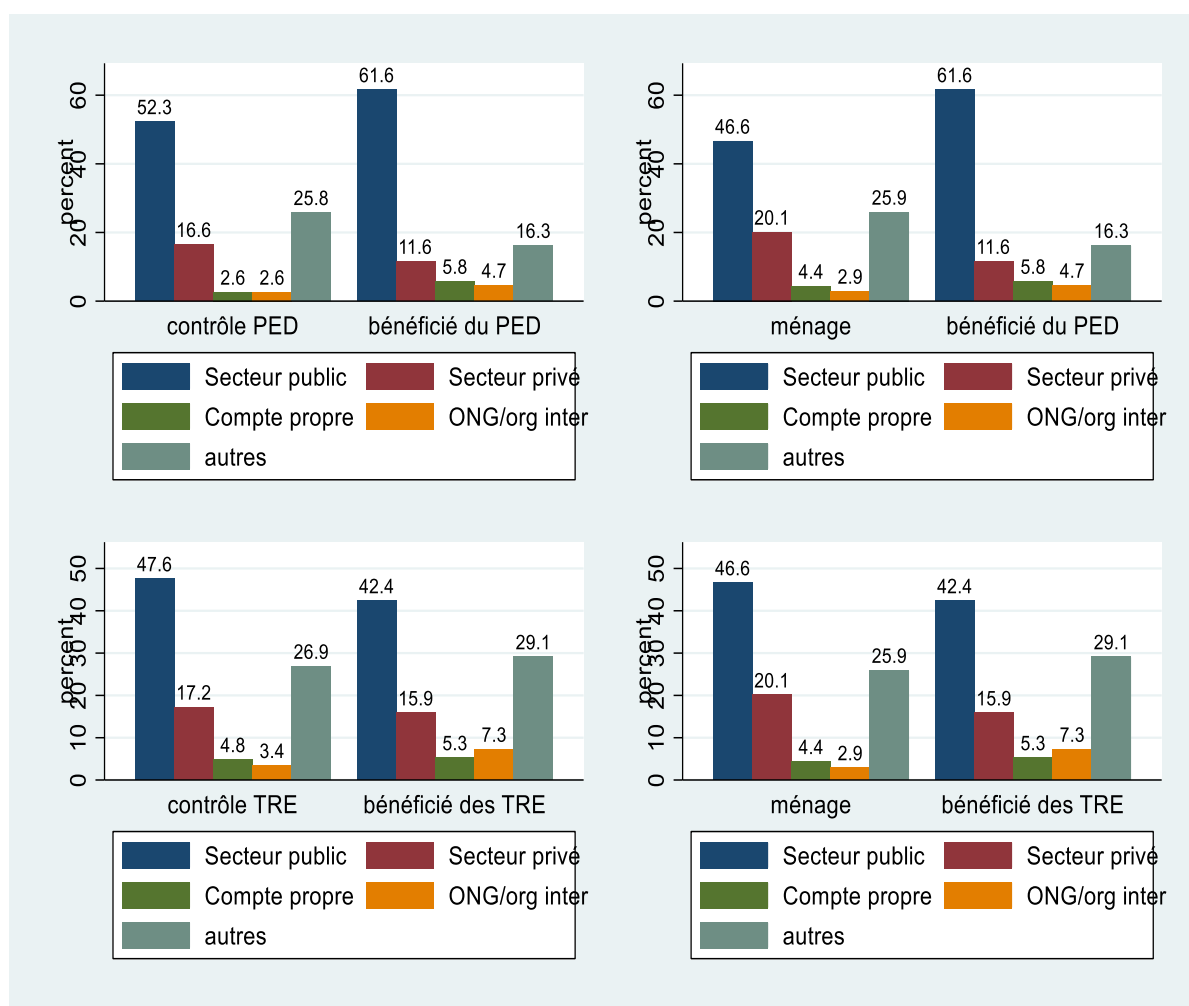
Graphique 3.25 : type d'administration désiré en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

De même que précédemment, le graphique qui suit révèle que, quel que soit le groupe de chômeurs considéré, on note que les chômeurs qui désirent travailler dans le secteur public sont les plus représentés, suivi par ceux qui désirent travailler dans les autres administrations, ensuite de ceux qui désirent travailler dans le secteur privé. Cependant, la proportion de chômeurs qui désirent travailler dans le secteur public est plus élevée parmi chômeurs ayant bénéficié du PED comparativement à ceux du groupe ménage et à ceux du groupe contrôle PED. Par contre, la proportion de chômeurs qui désirent travailler dans le secteur public est plus faible chez chômeurs ayant bénéficié du TRE que chez leurs semblables non-inscrits et chez ceux du groupe contrôle TRE.

Graphique 3.26 : type d'administration désiré en fonction du statut vis à vis du PED et des TRE.



Source : EAPE (2017)

Conclusion

L'objectif de ce chapitre était de faire une description de la situation d'activité des individus en fonction de leur statut vis-à-vis du FNE et de ses programmes. L'analyse a été organisée en trois points : le premier s'est attelé à faire une description tout d'abord de la situation d'activité de l'ensemble des individus enquêtés et en âge de travailler par rapport au FNE et ses programmes. Le second quant à lui s'est intéressé à la description des conditions d'emploi et de travail des actifs occupés sur le marché du travail par rapport au FNE et ses programmes. Le troisième point a mis l'accent sur la situation des chômeurs face au marché du travail.

Il ressort de notre étude qu'en ce qui concerne la population en âge de travailler, ceux qui sont inscrits au FNE sont plus actifs que les non-inscrits. Les chiffres montrent que les taux d'activité et d'emploi sont plus élevés pour la population en âge de travailler inscrite au FNE que pour les non-inscrits. En outre, chez les actifs occupés, le FNE semble favoriser les emplois salariés et les emplois dans l'informel. De plus, de manière globale le FNE et ses

programmes (PED et TRE) permettent aux actifs occupés d'accéder à des emplois de meilleure qualité (CDI, possession d'un bulletin de paie, emploi régulier, emplois mieux rémunérés, affiliation à la CNPS, congés payés etc.). Par ailleurs, en ce qui concerne les chômeurs, les anciens occupés ont tendance à s'inscrire au FNE plus que les primo-demandeurs ; les chômeurs inscrits au FNE recherchent plus intensément l'emploi que les non-inscrits et désirent plus exercer des emplois salariés dans le secteur public.

Aux vues de ces différents résultats on peut conclure que le FNE devrait davantage promouvoir l'emploi formel, ainsi que le désir chez les chômeurs de devenir auto employés (car ceci permettra la création d'emploi).

CHAPITRE 4 : ANALYSE DE L'INSERTION POST FNE : QUE NOUS ENSEIGNE LES DUREES DE TRANSITIONS

Introduction

On dénombre une panoplie de mesures mises en œuvre par les pouvoirs publics dont le leitmotiv est la promotion de l'emploi décent. Cette promotion de l'emploi passe nécessairement par la réduction de la durée au chômage qui peut être utilisé comme un indicateur de l'efficacité d'un programme. Cependant, les statistiques nationales montrent une tendance croissance de la durée au chômage qui est passée de 33,5 mois en 2005 à 38,5 mois en 2010(INS,2010). Cet état des faits nous amène à nous interroger sur l'efficacité de certaines mesures principalement les programmes offerts par le Fonds National de l'Emploi (FNE) notamment leurs capacités à favoriser la transition vers une insertion sur le marché du travail.

Dans ce contexte, notre analyse segmente notre échantillon en 5 principaux groupes : les bénéficiaires des traitements FNE (PED et TRE) d'une part, les non-bénéficiaires des traitements FNE qualifiés de contrôles (contrôle PED et contrôle TRE) d'autre part. Outre ces quatre groupes qui constituent les inscrits, nous avons également les contrôles ménages qui sont ceux qui sont généralement des non-inscrits.

Les analyses s'organisent autour de deux aspects : d'abord sur la durée et la qualité des premières insertions sur le marché du travail, ensuite, le lien entre la durée de transition et l'obtention d'un premier emploi d'une qualité particulière.

NB : L'utilisation du groupe des non-inscrits pour faire des comparaisons suppose qu'ils atteignent leur PIC de recherche d'emploi un an après la fin de leurs études. Et c'est à ce moment qu'ils sont comparés aux inscrits ou aux bénéficiaires des appuis du FNE au cours de la même année. Toutefois il faut noter que ces analyses sont confinées sur la période 2012-2015

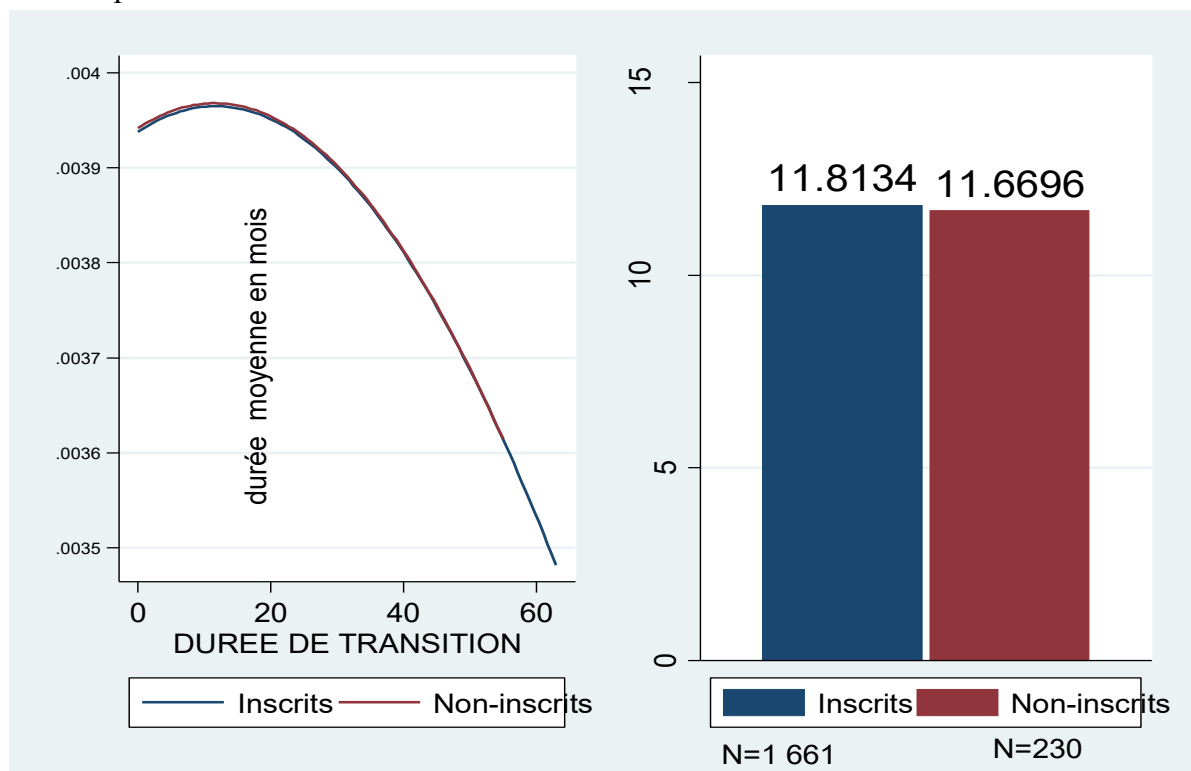
4.1. Analyse de la durée et de la qualité de la première transition vers une insertion professionnelle

Les analyses suivantes cherchent à déterminer l'effet du FNE sur la durée de transition vers un emploi quelconque sur le marché du travail. De ce fait, elles comparent d'abord les inscrits et les non-inscrits (ménages), les traités TRE et les contrôles TRE et enfin les traités PED et les contrôles PED

4.1.1. L'effet du traitement FNE sur l'obtention d'un emploi : le cas des inscrits

Le principal objectif du FNE est de promouvoir l'emploi dans toute l'étendue du territoire de ce fait, les chercheurs d'emploi qui s'inscrivent dans ces différentes agences reçoivent un traitement dès leur arrivée (conseils, consultation du babillard, TRE, PED etc.). Dans ce contexte, le simple fait de s'inscrire peut constituer un facteur favorisant l'insertion des individus sur le marché du travail.

Graphique 4.1 : Durée de transition vers un emploi en fonction du statut d'inscription au FNE



Source : EAPE (2017)

La fonction de densité de kernel obtenue à partir des résultats de l'enquête montre que globalement, le fait de s'inscrire au FNE n'a pas un réel impact sur la vitesse d'insertion sur le marché du travail (Graphique 4.1). Cependant, la comparaison des durées moyenne avant la première insertion sur le marché du travail montre une légère différence en faveur des non-inscrits⁹.

En outre, les caractéristiques des emplois trouvés (type de contrat, type d'entreprise, salaire) par les inscrits sont meilleures que celles des emplois trouvés par les non-inscrits. En effet comme le montre le tableau 4.1, le premier salaire moyen des inscrits qui ont une activité rémunératrice est de 125 000 FCFA alors que celui des non-inscrits est de 102 000 FCFA. De

⁹ Pour les inscrits, L'année d'inscription a été prise pour référence dans le calcul de la vitesse d'insertion alors que pour les non-inscrits, c'est la date de pic de recherche d'emploi. Laquelle correspond à une année après l'arrêt des études.

même, en ce qui concerne l'obtention d'un emploi dans une entreprise formelle et l'obtention d'un emploi avec CNPS, la proportion des personnes inscrites est supérieure à celle des personnes non-inscrites.

Tableau 4.1 : indicateur de qualité de l'insertion en fonction du statut FNE.

	Inscrits		Non-inscrits	
	Observations	Fréquences	Observations	Fréquences
TYPE DE CONTRAT				
CDI	238	14,33	41	17,83
CDD	706	42,5	57	24,78
Accord verbal	532	32,03	89	38,70
Travailleur indépendant	120	7,22	40	17,39
Travailleur non rémunéré	65	3,91	3	1,30
Total	1661	100.00	124	100.00
SALAIRE MENSUEL MOYEN	1377	125 000	202	102 000
TYPE D'ENTREPRISE				
Entreprise informelle	379	22,82	90	39,13
Entreprise formelle	1282	77,18	140	60,87
Total	1661	100.00	230	100.00
Type d'emploi				
Avec CNPS	377	22,70	42	18,26
Sans CNPS	1284	77,30	188	81,74
Total	1661	100.00	230	100.00

Source : EAPE (2017)

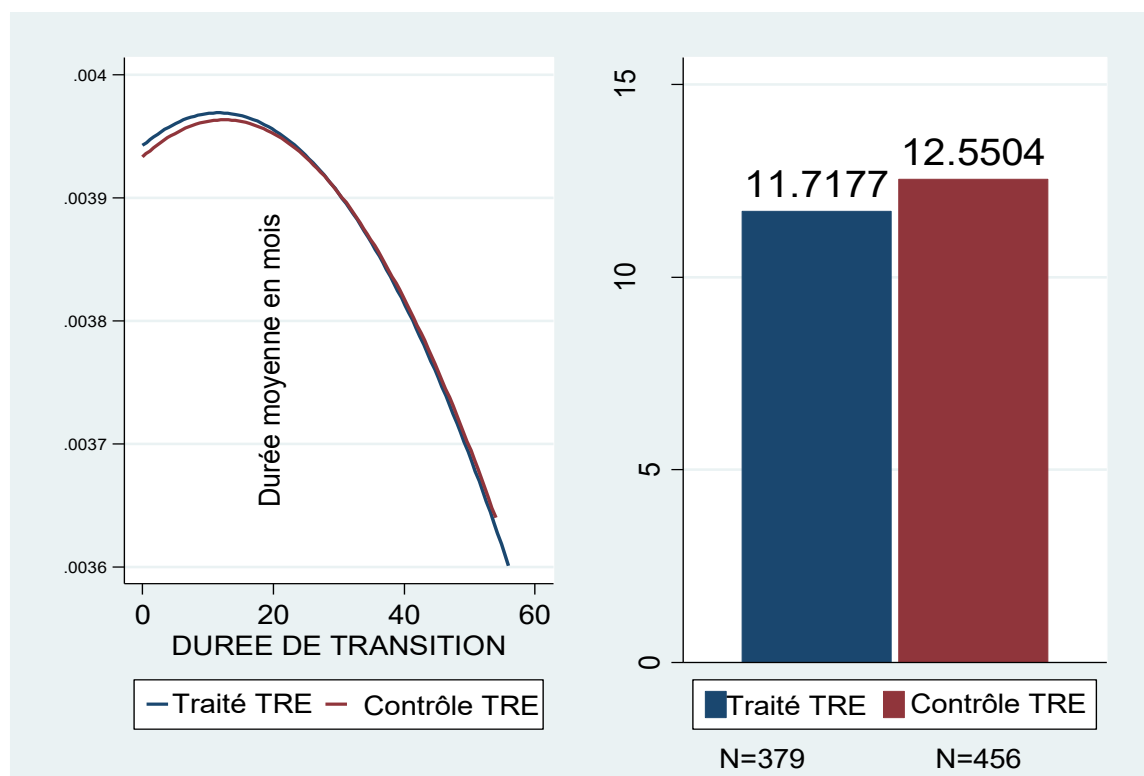
Globalement, les personnes inscrites au FNE tendent à avoir un premier emploi de meilleure qualité aussi bien sur plan de la sécurité sociale, du secteur d'activité, du type de contrat que du salaire par rapport aux non-inscrits. Ceci semble traduire les effets positifs du FNE. L'échantillon des inscrits n'étant pas homogène, nous ne pouvons pas nous positionner de manière précise sur le rôle joué par les programmes effectivement offerts par le FNE. Dans ce contexte, il est opportun d'analyser le comportement des bénéficiaires des différents traitements (TRE et PED) sur le marché du travail.

4.1.2. L'effet du traitement FNE sur l'obtention d'un emploi: les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)

Les techniques de recherche d'emploi sont un ensemble de séminaires ayant pour objectifs d'accroître les compétences des bénéficiaires en matière de recherche d'emploi notamment sur la manière de monter un curriculum vitae, de rédiger une demande d'emploi, de

prospecter les emplois, de passer les entretiens, etc. Aux sorties de là, les bénéficiaires devraient à priori avoir une performance meilleure en termes d'insertion sur le marché du travail comparativement aux non-bénéficiaires.

Graphique 4.2 : Durée de transition vers un emploi en fonction du statut vis-à-vis des TRE



Source : EAPE (2017)

Le graphique 4.2 montre une hausse de la fréquence d'insertion des bénéficiaires justes quelques mois après la formation dans les TRE. En effet, après la formation dans les TRE, la durée moyenne de transition des bénéficiaires devient inférieure à celle des non-bénéficiaires. Bien que cette différence ne persiste pas dans le temps, le test de moyenne (tableau 4.2) entre les deux groupes montre que cette différence n'est pas statistiquement significative. De ce fait, il n'existe pas de réelles différences entre durées moyennes de transitions des deux groupes.

Tableau 4.2 : test de différence de moyenne entre les durées de transition des traités TRE et des contrôles TRE

	Observation	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
Traité TRE	379	11,71768	0,5235768	-1.0947	0.2740
Contrôle TRE	456	12,55044	0,5399985		

Source : EAPE (2017)

De plus l'analyse des caractéristiques qualitatives du premier emploi après la formation dans les TRE ne fait pas ressortir de réelles différences entre le groupe des traités TRE et le groupe des contrôles (tableau 4.3). Le salaire moyen du groupe de contrôle TRE est supérieur à celui du groupe des Traités TRE. Néanmoins, cette différence n'est pas statistiquement significative. En ce qui concerne le type de contrat, les traités TRE occupent majoritairement des emplois avec contrat écrit (50,66% pour traités TRE contre 47,56%). L'analyse de manière détaillée montre que dans les deux groupes, les chercheurs d'emploi ont tendance à s'insérer principalement dans des emplois salariés soit avec des **CDD**, soit avec **des accords verbaux**. La prépondérance de ces deux types de contrats traduit le fait qu'une grande proportion des personnes de ces deux groupes n'est pas affiliée à la CNPS.

Tableau 4.3 : indicateur de qualité de l'insertion en fonction du statut de traitement TRE.

	Traité TRE		Contrôle TRE	
	Observations	Fréquences	Observations	Fréquences
TYPE DE CONTRAT				
CDI	55	14,51	81	17,76
CDD	137	36,15	136	29,82
Accord verbal	139	36,68	177	38,82
Travailleur indépendant	36	9,50	47	10,31
Travailleur non rémunéré	12	3,17	15	3,29
Total	379	100.00	456	100.00
SALAIRE MENSUEL MOYEN	323	123 000	375	131 000
TYPE D'ENTREPRISE				
Entreprise informelle	80	21,11	111	24,34
Entreprise formelle	299	78,89	345	75,66
Total	379	100.00	456	100.00
Type d'emploi				
Avec CNPS	94	24,80	103	22,59
Sans CNPS	285	75,20	353	77,41
Total	379	100.00	318	100.00

Source : à partir de EAPE (2017)

Tableau 4.3 : test de différence de moyenne entre les salaires du premier emploi des traités TRE et des contrôles TRE

	Observation	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
Traité TRE	323	123,4404	6,559042	-0.7167	0.4738
Contrôle TRE	375	130,9973	7,989171		

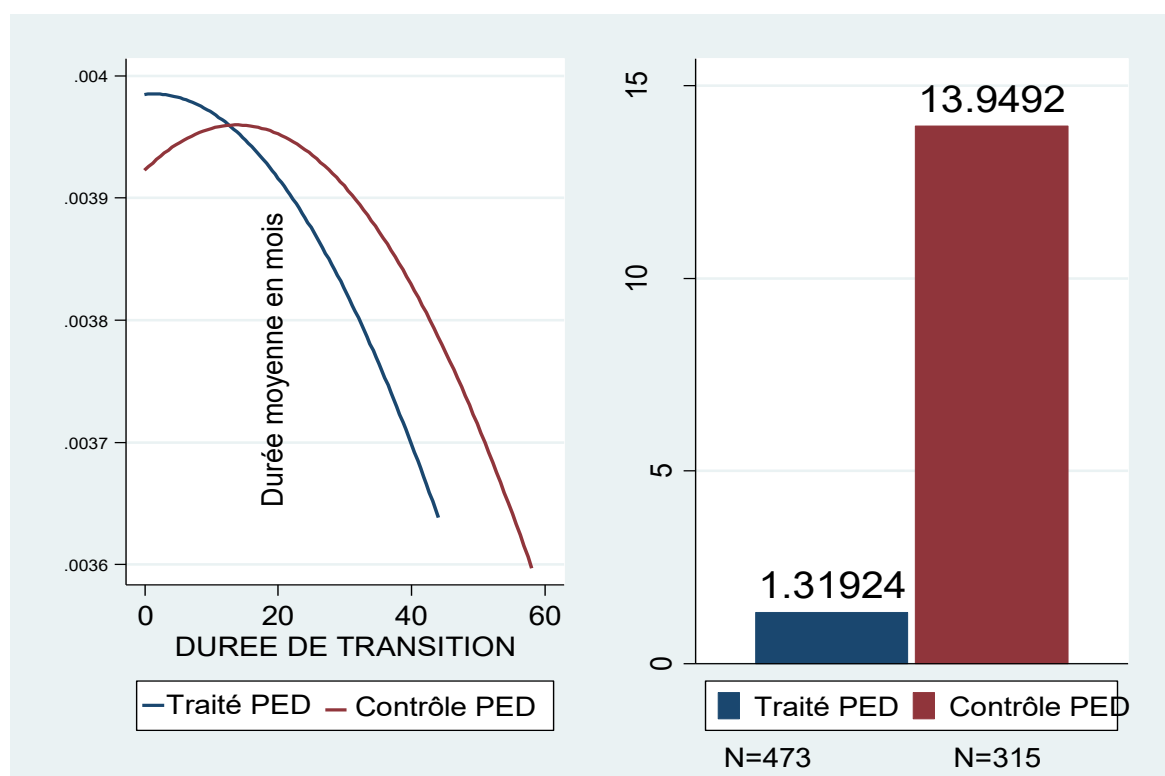
Source : à partir de EAPE (2017)

In fine, les analyses montrent que dans le court terme, il n'existe pas une différence de gain perceptible entre les individus qui ont reçu la formation dans les TRE et les non-bénéficiaires. Néanmoins, ces résultats statistiques ne permettent pas de se prononcer de manière fiable sur le fonctionnement du programme, car ces effets peuvent être perceptibles dans le long terme.

4.1.3. L'effet du traitement FNE sur l'obtention d'un emploi: le Programme Emploi Diplômé (PED)

Le PED est un programme qui cible une catégorie particulière d'individus (diplômé n'ayant généralement pas d'expérience en emploi) et consiste à mettre les bénéficiaires en stage rémunéré dans une entreprise afin de leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle et de se familiariser avec le marché du travail. Aux sorties du stage, les bénéficiaires peuvent soit être retenus dans ladite entreprise, soit avoir noué des contacts avec différents partenaires sur le marché du travail (réseau social), soit avoir une compétence professionnelle à vendre auprès de différents offreurs d'emploi. Toutes ces caractéristiques acquises à travers le PED augmentent la performance des bénéficiaires sur le marché du travail. Cet argumentaire est en droite ligne avec les résultats présentés dans le graphique 4.3 et le tableau 4.4 qui montrent d'une part que, immédiatement après le PED la fréquence d'insertion des bénéficiaires est très élevée. D'autre part que, la durée moyenne de transition des bénéficiaires est très faible (1,32 mois) et représente environs les un dixième (1/ 10) de la durée moyenne de transition des non-bénéficiaires. Cependant, au bout de 15 mois, l'effet du PED a tendance à s'estomper et les bénéficiaires cèdent au découragement ce qui conduit à une baisse considérable de leur fréquence d'insertion au point où elle devient inférieure à celle des non-bénéficiaires.

Graphique 4.3 : Durée de transition vers un emploi en fonction du statut vis-à-vis du PED



Source : EAPE (2017)

Tableau 4.4 : test de différence de moyenne entre la durée de transition vers le premier emploi des traités PED et des contrôles PED

	Observation	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
Traité PED	473	1,319239	0,2155907	-20.2316	0.0000
Contrôle PED	315	13,94921	0,69329		

Source : EAPE (2017)

L'avantage considérable en ce qui concerne la vitesse de transition des personnes qui ont reçu le PED sur celles qui n'ont pas reçu, les tableaux 4.5 et 4.6 montrent que cet avantage manifeste également sur les salaires, lesquels sont statistiquement supérieurs à ceux des non traités. Malgré le fait que les bénéficiaires du PED travaillent principalement dans des entreprises formelles (86,26% contre 70,48% pour les contrôles PED), ils ont principalement des contrats écrits à durée déterminée (74.82%) alors que les contrôles PED ont majoritairement des accords verbaux.

Tableau 4.5 : indicateur de qualité de l'insertion en fonction du statut de traitement PED.

	Traité PED		Contrôle PED	
	Observations	Fréquences	Observations	Fréquences
TYPE DE CONTRAT				
CDI	36	7,61	48	15,24
CDD	362	76,53	110	34,92
Accord verbal	54	11,42	111	35,24
Travailleur indépendant	3	0,63	28	8,89
Travailleur non rémunéré	18	3,81	18	5,71
Total	473	100,00	315	100,00
SALAIRE MENSUEL MOYEN	411	136 000	254	117 000
TYPE D'ENTREPRISE				
Entreprise informelle	65	13,74	93	29,52
Entreprise formelle	408	86,26	222	70,48
Total	473	100,00	315	100,00
Type d'emploi				
Avec CNPS	121	25,58	68	21,59
Sans CNPS	352	74,42	247	78,41
Total	139	100,00	315	100,00

Source : EAPE (2017)

Tableau 4.6 : test de différence de moyenne entre le salaire du premier emploi des traités PED et des contrôles PED

	Observation	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
Traité PED	411	136.0103	5.981287	2.0417	0.0416
Contrôle PED	254	117.3907	6.394881		

Source : EAPE (2017)

4.2. Analyse de la vitesse de transition vers un emploi salarié

Les analyses précédentes font globalement état d'un gain lié au traitement FNE sur l'obtention d'un emploi. Cependant, cet emploi peut prendre plusieurs formes : emploi salarié, emploi indépendant, emploi non rémunéré. Étant donné que les programmes qui font l'objet d'évaluation dans ce travail sont les programmes qui visent principalement l'insertion en emploi salarié, les analyses qui suivent cherchent à évaluer l'effet des différents traitements FNE sur l'obtention d'un emploi salarié.

4.2.1. L'effet du traitement FNE sur l'obtention d'un emploi salarié : le cas des inscrits

La tendance dans les résultats va dans le même sens que ceux trouvés pour l'accès à un emploi. En effet, les premiers mois après l'inscription au FNE, il n'existe presque pas de différence entre les inscrits et les non-inscrits en termes de chance de trouver un emploi salarié. La durée moyenne de transition des inscrits vers un emploi salarié est de 12,07 mois. Cette durée est sensiblement inférieure à celle des non-inscrits qui est de 12,15 mois. Cependant, du test de comparaison des moyennes (tableau 4.7), il ressort que cette différence n'est pas statistiquement significative ce qui justifie le fait qu'il n'y ait presque pas de différence dans les chances de trouver un emploi entre les deux groupes (graphique 4.4).

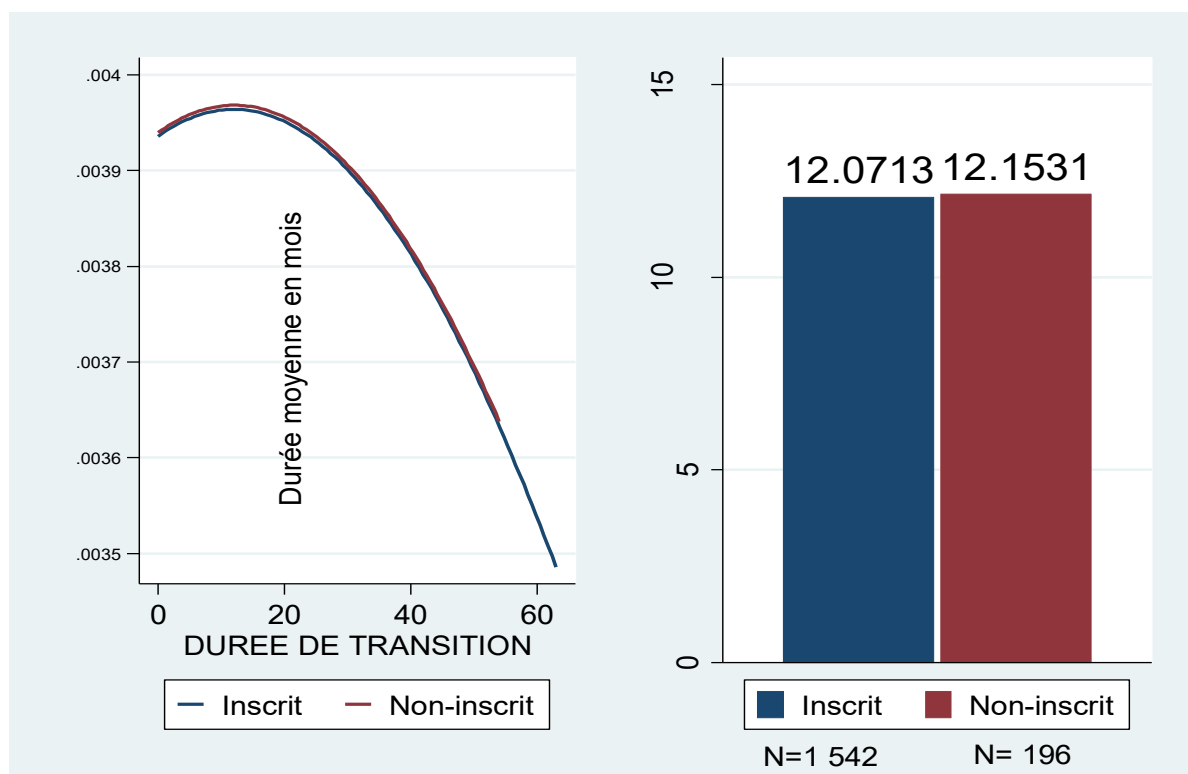
Tableau 4.7 : Vitesse de transition et salaire moyens en fonction du statut de traitement FNE

	Observation	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
Durée de transition					
Inscrits	1542	12,07134	0,2906334	-0,0953	0.9241
Non-inscrits	196	12,15306	0.9199227		
Salaire					
Inscrits	1323	122,3116	2,941624	2,5738	0,0102
Non-inscrits	175	98,80857	11,66882		

Source : EAPE (2017)

D'un autre côté, les emplois trouvés par les inscrits au FNE semblent être du point de vue des salaires, de meilleures qualités que ceux trouvés par les non-inscrits. En effet, le tableau 4.7 montre que le salaire moyen des individus inscrits au FNE est statistiquement différent et supérieur au salaire moyen des non-inscrits.

Graphique 4.4 : Durée de transition vers un emploi salarié selon du statut d'inscription au FNE.



Source : EAPE (2017)

4.2.2. L'effet du traitement FNE sur l'obtention d'un emploi salarié : les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)

En ce qui concerne la durée de transition entre la fin de la formation dans les techniques de recherche d'emploi (TRE) et le premier emploi salarié, il se trouve que la durée de transition vers un emploi salarié des bénéficiaires des TRE est sensiblement supérieure, mais non significativement différente en moyenne de la transition vers un emploi salarié des non-bénéficiaires (Tableau 4.8).

Tableau 4.8 : vitesse de transition et salaire moyens en fonction du statut de traitement TRE

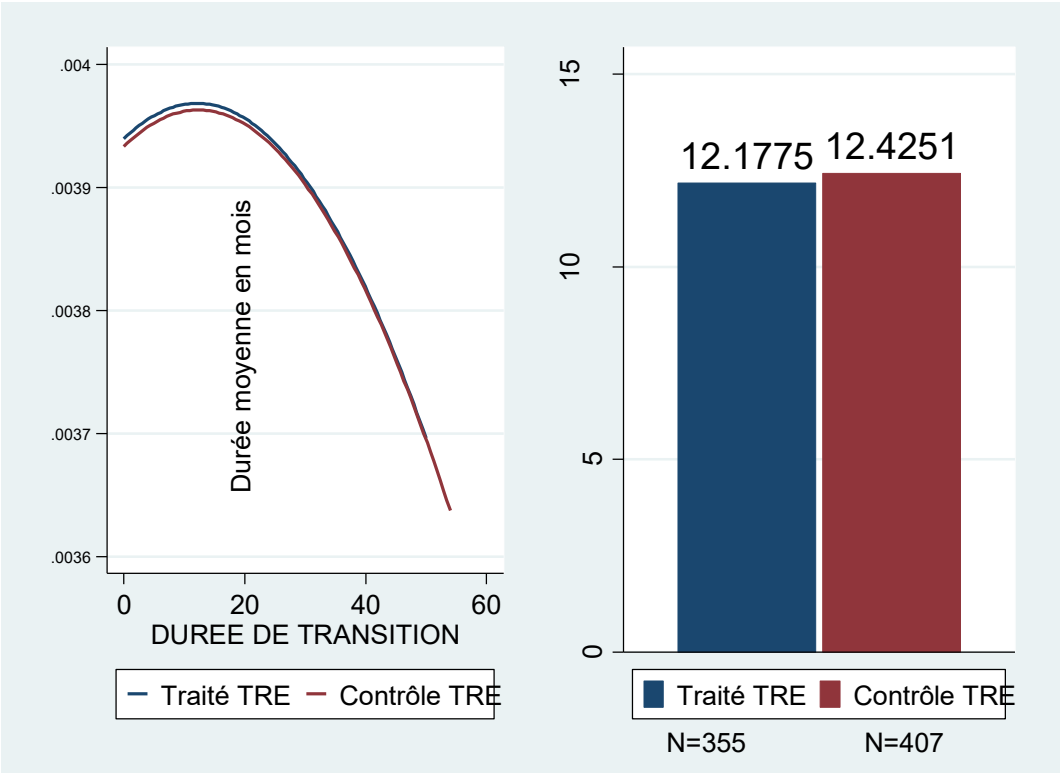
	Observation	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
Durée de transition					
Traité TRE	355	12,17746	0,5499757	-0,3084	0,7579
Contrôle TRE	407	12,42506	0,5763053		
Salaire					
Traité TRE	317	120,9834	5,080554	-0.0554	0.9558
Contrôle TRE	344	121,4055	5,617922		

Source : EAPE (2017)

Toutefois, le graphique 4.5 permet de constater que le fait de bénéficier des TRE agit positivement sur les chances de trouver un emploi salarié. Cependant, cet effet tend à disparaître avec le temps. A partir du 25^e mois après la réception des TRE, l'effet sur les chances de trouver un emploi tend à être nul. Cet état des faits justifie la non-significativité

statistique de la différence de moyenne entre les durées de transition vers un emploi salarié des deux groupes et traduit un effet nul du programme TRE dans le long terme.

Graphique 4.5 : Durée de transition vers un emploi en fonction du statut vis-à-vis des TRE



Source : EAPE (2017)

4.2.3. L’effet du traitement FNE sur l’obtention d’un emploi salarié : Le Programme Emploi Diplômé (PED)

Il convient de remarquer que, le tableau 4.5 montre que dans notre échantillon la quasi-totalité des bénéficiaires du programme PED (soit 95,56%) occupe des emplois salariés (CDI, CDD, Accord verbal). De même, 85,4% des non bénéficiaires qui servent de contrôle occupent également un emploi salarié.

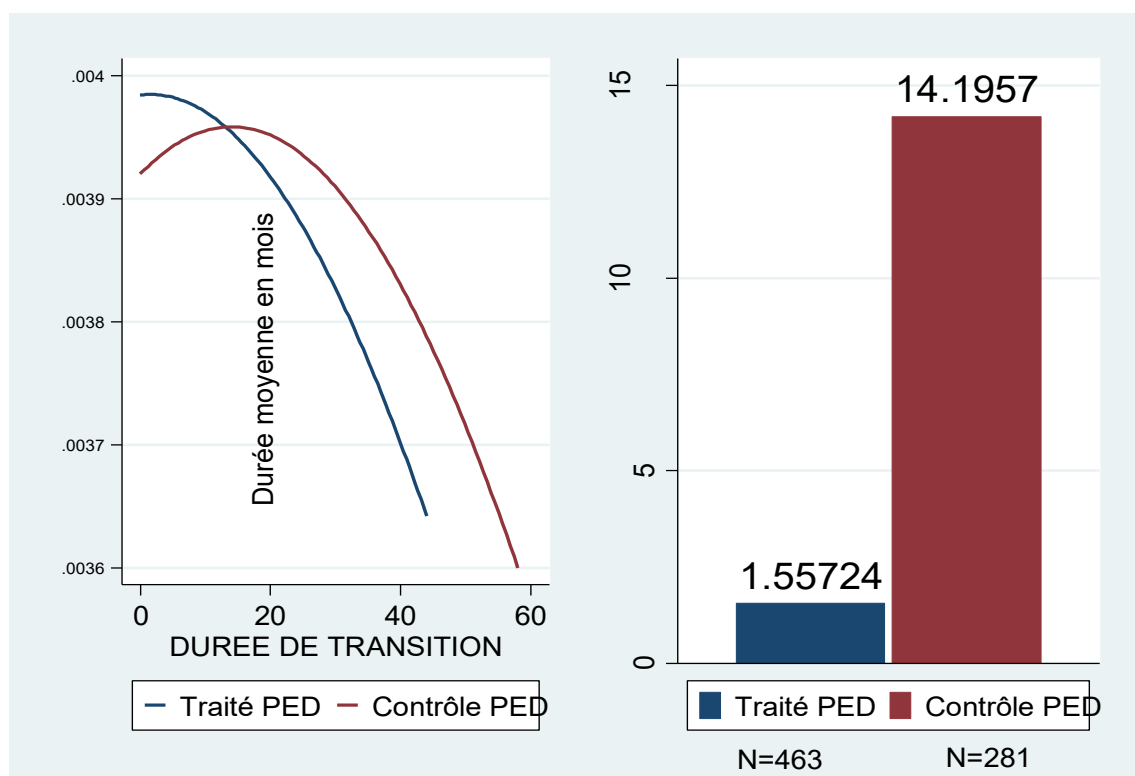
Tableau 4.9 : vitesse de transition et salaire moyens en fonction du statut de traitement PED

	Observation	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
Durée de transition					
Traité PED	463	1,557235	6,005431	-19,3025	0,0000
Contrôle PED	281	14,19573	6,419328		
Salaire					
Traité PED	411	136,2494	10.73599	2,1378	0,0329
Contrôle PED	240	116,4427	11.09003		

Source : EAPE (2017)

De ce fait, les résultats trouvés précédemment se confirment. Nous pouvons tirer la même conclusion que précédemment selon laquelle le PED a une influence positive sur bénéficiaire et particulièrement sur la l'emploi salarié. En effet les bénéficiaires du PED ont tendance à trouver un emploi 1 mois et demi en moyenne après la réception du programme et les chances de trouver un emploi sont nettement meilleures immédiatement après la réception du programme PED (confer graphique 4.6 et tableau 4.9).

Graphique 4.6 : Durée de transition vers un emploi en fonction du statut vis-à-vis du PED



Source : EAPE (2017)

4.3. Analyse la durée de transition et la qualité de l'insertion

Les analyses précédentes ont permis de voir l'effet à court terme du traitement FNE sur les bénéficiaires en se focalisant sur la première insertion sur le marché du travail. Cependant le but ultime de toute insertion est l'amélioration du bien-être, lequel passe par l'exercice des fonctions dans un emploi de qualité en ce qui concerne les offreurs de travail et de promouvoir l'emploi décent en ce qui concerne les mesures de politiques de l'emploi

particulièrement celle que promeut le FNE. Par conséquent il est de bon ton de voir le potentiel effet du traitement FNE sur l'obtention du premier emploi de qualité.

La suite de l'analyse se concentre dans un premier temps sur les effets du traitement FNE sur l'obtention du premier contrat sous CDI, ensuite sur le premier emploi formel et enfin sur le premier emploi avec sécurité sociale

4.3.1. Durée de transition et Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

4.3.1.1. Durée de transition et CDI : Le Programme Emploi Diplômé (PED)

Dans l'échantillon des traités PED et des contrôles PED, peu d'individus obtiennent leur premier emploi en CDI. Sur un échantillon de 473 PED (respectivement 315 contrôles PED) seulement 7,61% (respectivement 15,24%) obtiennent leurs premiers emplois en CDI. Malgré la faible proportion des CDI en premier emploi après le traitement PED, les individus enquêtés réussissent néanmoins à obtenir des CDI au cours de leur parcours professionnel. Bien que la durée nécessaire pour obtenir un CDI soit supérieure à celle nécessaire pour obtenir un emploi, une analyse comparative entre les traités et les contrôles vis-à-vis du PED permet de constater qu'en moyenne, les bénéficiaires du PED éprouvent plus de facilité à s'insérer en CDI comparativement aux non-bénéficiaires. En effet, la durée moyenne avant le premier CDI des traités PED est de 14,66 mois alors que pour les contrôles PED est de 20,79 mois (tableau 3.9).

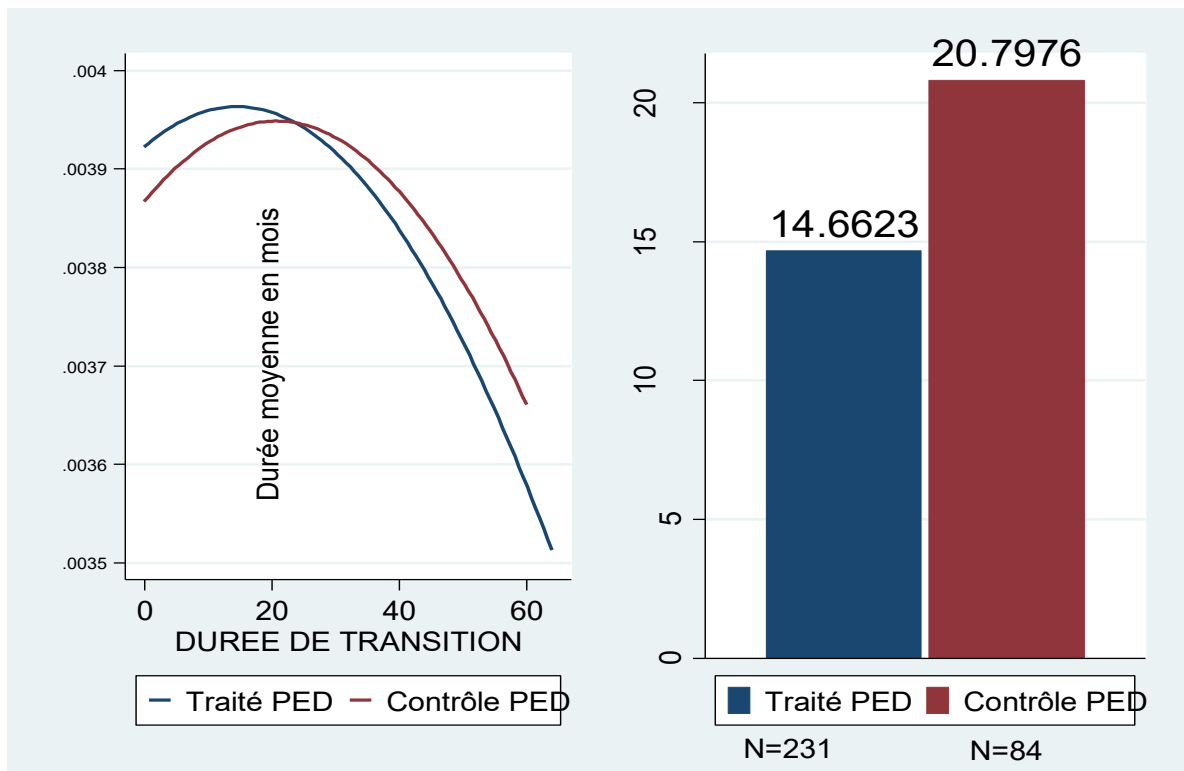
Tableau 4.10 : vitesse de transition moyenne en CDI en fonction du statut de traitement PED

	Observation	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
Durée de transition					
Traité PED	231	14,66234	0,7617041	-3,8803	0,0001
Contrôle PED	84	20,79762	1,578668		

Source : EAPE (2017)

En outre, le graphique 4.7 permet de constater que les bénéficiaires du PED ont plus de chances à s'insérer dans un premier emploi en CDI comparativement aux non-bénéficiaires. Mais cet avantage à une tendance quadratrice. En effet, après la réception du PED les chances de s'insérer dans un premier emploi en CDI augmentent avec la durée de transition et atteignent leur valeur maximale au bout d'environ 14,66 mois ensuite elles ont tendance à décroître jusqu'environ 25 mois après quoi la tendance s'inverse et les non-bénéficiaires commencent à présenter un avantage comparatif

Graphique 4.7 : Durée de transition vers un emploi avec CDI en fonction du statut vis-à-vis du PED

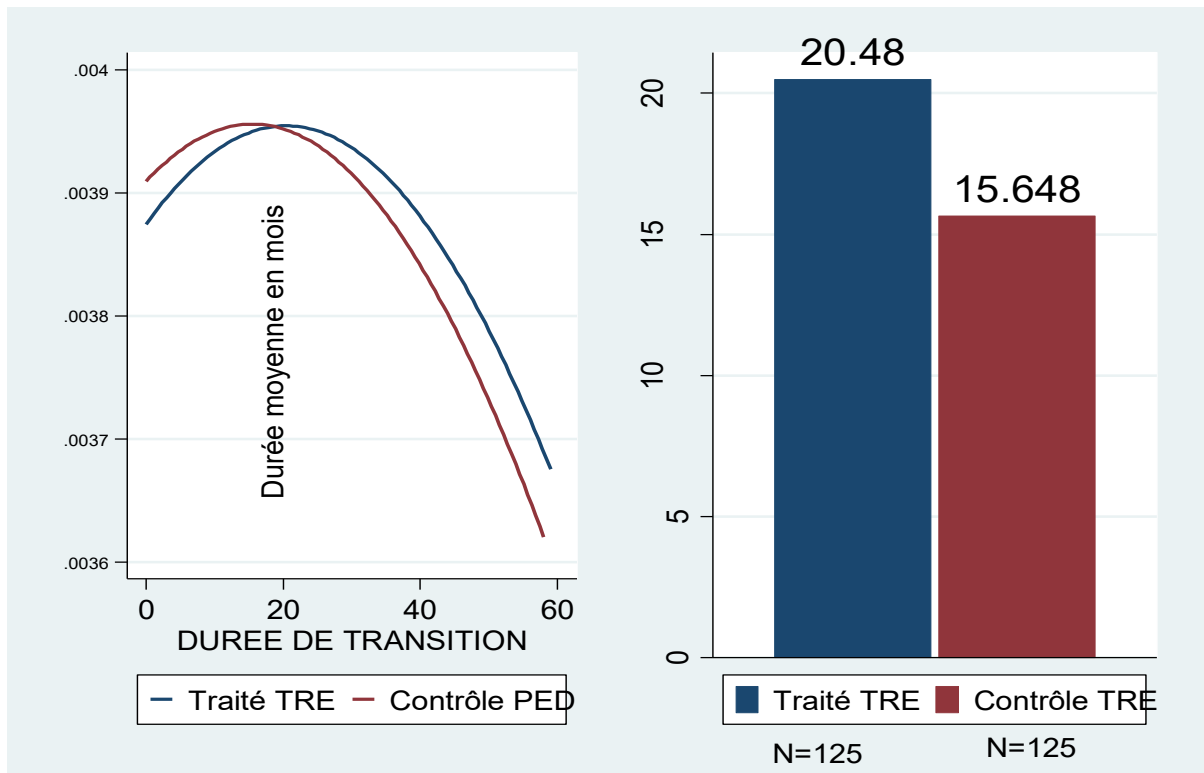


Source : EAPE (2017)

4.3.1.2. Durée de transition et CDI : Les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)

En opposition avec les résultats trouvés en matière d'insertion sur le marché du travail, les individus qui reçoivent les TRE ont une fréquence de transition vers un premier emploi sous CDI inférieur à celle des non bénéficiaires (graphique 4.8). Ce constat traduit le fait que les TRE ont vocation à favoriser l'insertion sur le marché du travail et cette insertion se fait généralement avec des CDD ou des accords verbaux (Tableau 4.3), lesquels constituent un tremplin fiable pour l'accès à un CDI. Par conséquent, le graphique 4.8 montre que les chances pour les bénéficiaires des TRE de trouver un premier emploi avec CDI augmentent avec le temps jusqu'à devenir supérieur à ceux des non-bénéficiaires.

Graphique 4.8 : Durée de transition vers un emploi avec CDI en fonction du statut vis-à-vis des TRE



Source : EAPE (2017)

En accord avec le graphique 4.8, le tableau 4.10 montre qu'en moyenne les bénéficiaires des TRE passent plus de temps avant de s'insérer dans un emploi avec CDI. En effet, la durée moyenne de transition vers un premier CDI des bénéficiaires des TRE est de 20,48 mois alors que pour les non-bénéficiaires n'est que 15,648 mois. Le test de différence de moyenne étant significatif au seuil de 1%, nous pouvons postuler que l'effet des TRE sur l'emploi dans un CDI effectif au bout d'environ 20 mois.

Tableau 4.10 : vitesse de transition moyenne en emploi CDI en fonction du statut de traitement TRE

	Observation	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
Durée de transition					
Traité TRE	125	20,48	1,195238	2,8834	0,0043
Contrôle TRE	125	15,648	1,174583		

Source : EAPE (2017)

4.3.2. Durée de transition et emploi dans une entreprise formelle

4.3.2.1. Durée de transition et emploi dans une entreprise formelle : Le Programme Emploi Diplômé (PED)

Étant donné que les entreprises les plus enclines à offrir les CDI sont des entreprises formelles, les résultats qui font suite sont en droite ligne avec les précédents. En effet, nous constatons que les bénéficiaires du PED ont tendance à s'insérer de manière très rapide dans des entreprises formelles. Les bénéficiaires du PED ont également une durée de transition maximale égale à 48 mois, alors que celle des non bénéficiaires va jusqu'à 58 mois.

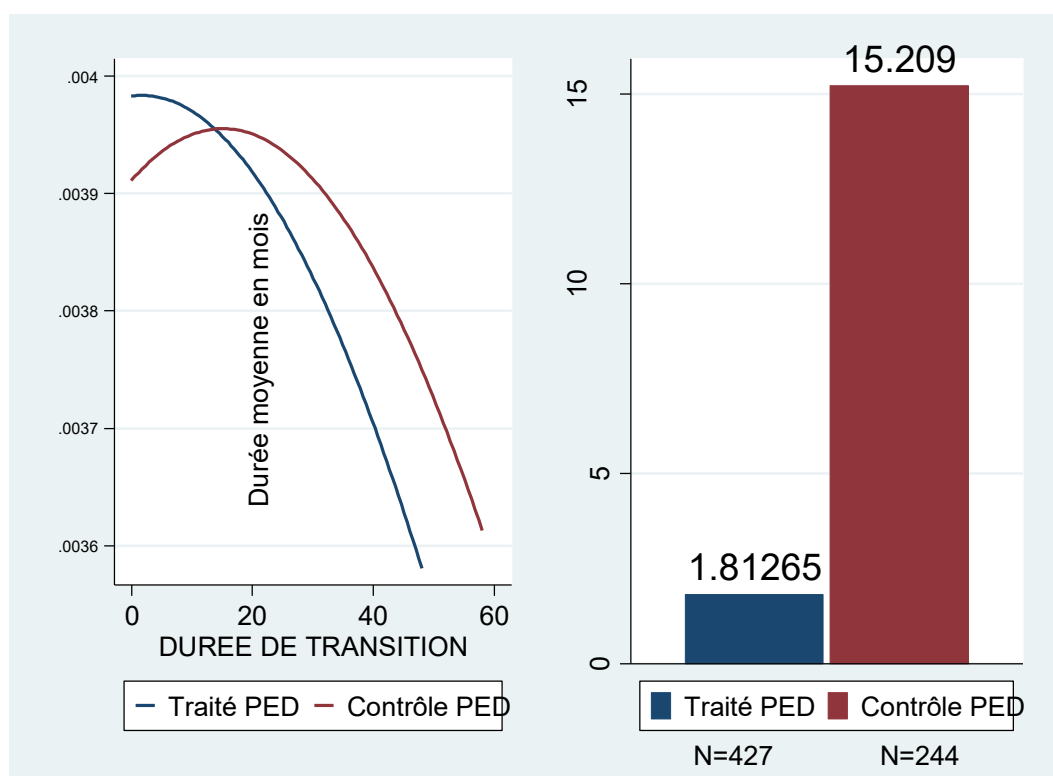
Tableau 4.11 : vitesse de transition moyenne dans une entreprise formelle en fonction du statut de traitement PED

	Observation	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
Durée de transition					
Traité PED	427	1,812646	0,2694737	-18.2687	0,0000
Contrôle PED	244	15,20902	0,8481116		

Source : EAPE (2017)

De plus immédiatement après le programme PED, les chances de s'insérer dans une entreprise formelle des bénéficiaires du PED sont supérieures à celles des non-bénéficiaires (graphique 4.9). Cet état des faits traduit la faible valeur (1,18 mois) de la durée moyenne de transition vers une entreprise formelle laquelle est près 8,39 fois inférieurs à celle des non-bénéficiaires. Le tableau 4.11 montre la significativité statistique de cette différence.

Graphique 4.8 : Durée de transition vers un emploi dans une entreprise formelle en fonction du statut vis-à-vis du PED

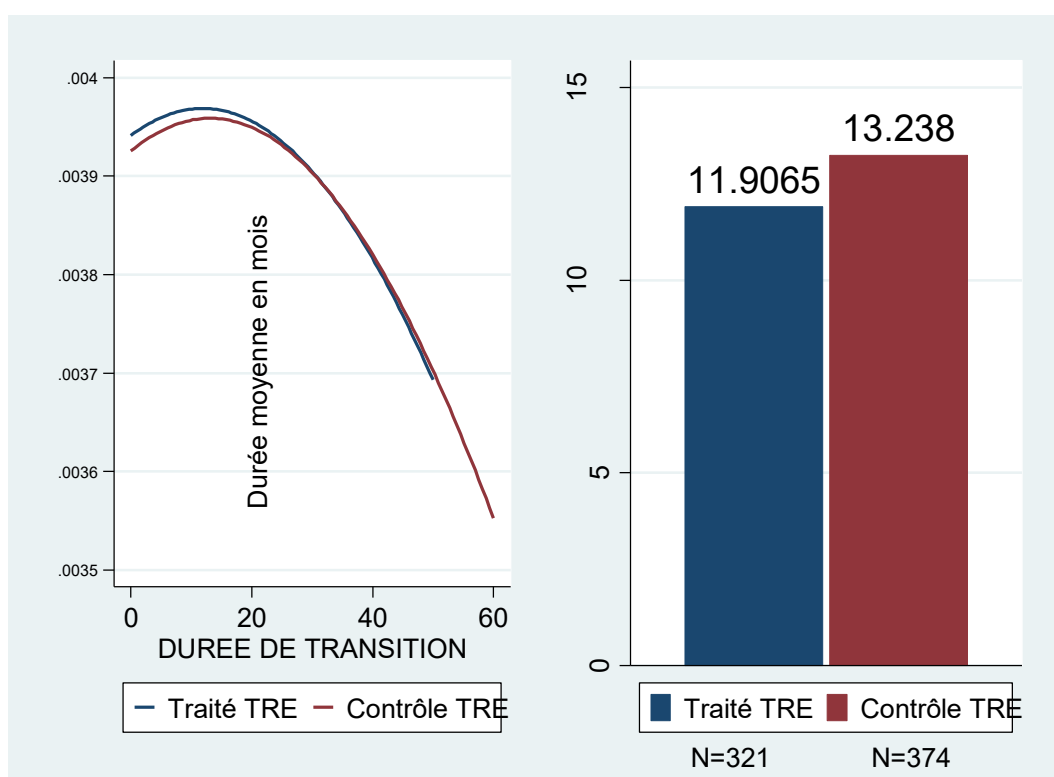


Source : EAPE (2017)

4.3.2.2. Durée de transition et emploi dans une entreprise formelle : Les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)

En ce qui concerne la durée de transition vers un travail dans une entreprise formelle, le graphique 4.9 montre que les individus qui ont reçu les TRE ont une durée de transition vers un emploi dans une entreprise formelle supérieure à celle des non-bénéficiaires. Cependant, les fonctions de densité de kernel de la durée de transition montrent qu'immédiatement après les TRE, les bénéficiaires ont une forte fréquence d'insertion dans des entreprises formelles comparativement aux non-bénéficiaires, mais cet avantage s'annule après environ 25 mois.

Graphique 4.9 : Durée de transition vers un emploi dans une entreprise formelle en fonction du statut vis-à-vis des TRE



Source : EAPE (2017)

Bien que la durée de moyenne de transition de transition vers un premier emploi dans une entreprise formelle des bénéficiaires des TRE (11,9 mois) soit inférieure à celle des non-bénéficiaires (13,23 mois), la non-significativité statistique de cette différence (tableau 4.12) vient justifier l'inefficacité des TRE dans le long terme en tant qu'instrument permettant de favoriser l'insertion des bénéficiaires dans les entreprises formelles. En effet, ce constat est en relation avec la nature du service offert, il a pour objectif d'améliorer la démarche de recherche d'emploi des bénéficiaires par conséquent de favoriser leur insertion dans le court terme.

Tableau 4.12 : vitesse de transition dans une entreprise formelle en fonction du statut de traitement PED

	Observation	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
Durée de transition					
Traité PED	321	11,90654	0, 571275	-1,5194	0,1291
Contrôle PED	374	13,23797	0, 6470389		

Source : EAPE (2017)

4.3.3. Durée de transition et emploi avec sécurité sociale

Les analyses précédentes montrent qu'au moins dans le court terme, le PED et les TRE pourraient avoir un effet positif sur la transition vers un premier emploi dans des entreprises formelles. Néanmoins, travailler dans des entreprises formelles ne garantit pas forcément la formalité de l'emploi. Sachant que la mission du FNE est de pouvoir non pas l'emploi, mais l'emploi décent, il convient de faire un focus sur la situation des emplois après le traitement FNE notamment en ce qui concerne la sécurité sociale

4.3.3.1. Durée de transition et emploi avec sécurité sociale : Le Programme Emploi Diplômé (PED)

L'analyse du tableau 4.13 permet de constater que comparativement aux individus qui n'ont pas reçu le PED, les bénéficiaires pourraient avoir une forte propension à s'insérer dans un premier emploi avec CNPS. La durée moyenne de transition vers un emploi avec CNPS est 9,47 mois pour les bénéficiaires du PED alors qu'elle est de 19,92 mois pour les non-bénéficiaires.

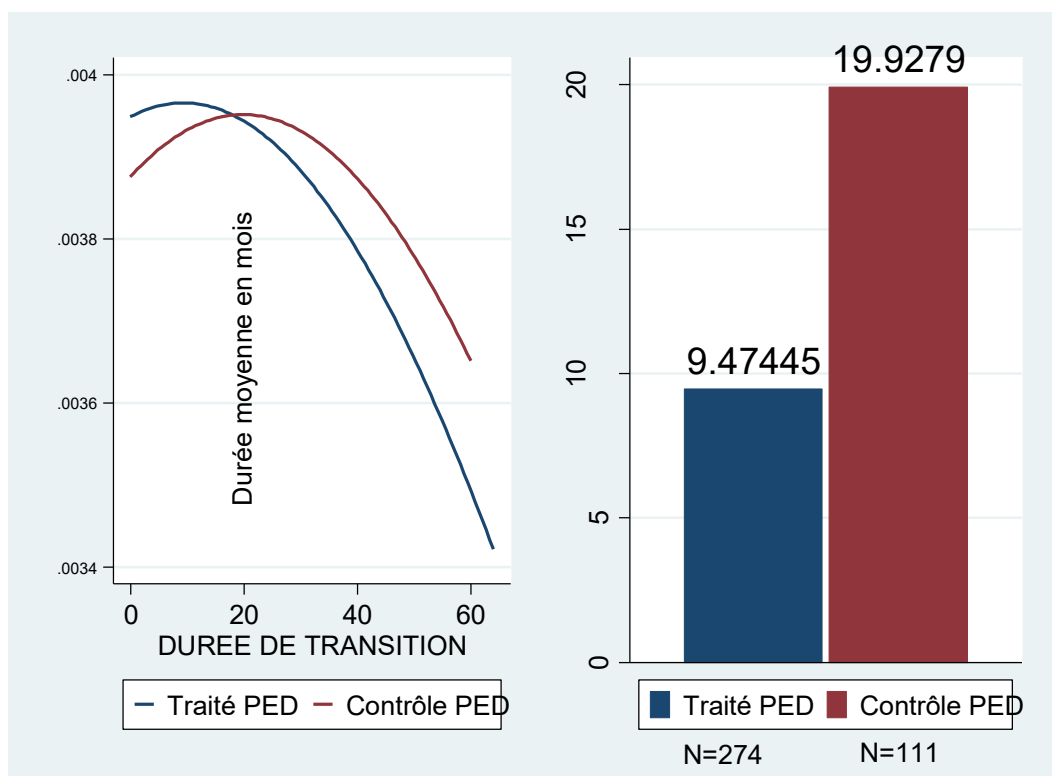
Tableau 4.13 : vitesse de transition vers un emploi avec CNPS en fonction du statut de traitement PED

	Observation	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
Durée de transition					
Traité PED	274	9,474453	0, 6672378	-7,7734	0,0000
Contrôle PED	111	19,92793	1,324296		

Source : à partir de EAPE (2017)

Ces résultats entrent en cohérence avec la description de la courbe de densité kernel (graphique 4.10) qui montre qu'immédiatement après la réception du PED, les chances de trouver un emploi avec CNPS est non seulement plus élevée que celle des non-bénéficiaires, mais elle est également à proche de son niveau maximum. De plus, le test de différence de moyenne significatif au seuil de 1% permet d'appuyer la validité interne de notre argumentaire.

Graphique 4.10 : Durée de transition vers un emploi avec CNPS en fonction du statut vis-à-vis du PED



Source : EAPE (2017)

4.3.3.2. Durée de transition et emploi avec sécurité sociale : Les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)

En ce qui concerne les TRE, on observe que la durée moyenne de transition vers un emploi avec CNPS des bénéficiaires des TRE est de 17,63 mois alors que pour les non-bénéficiaires est de 16,88 mois. Malgré le fait que la durée de transition vers un emploi avec CNPS des bénéficiaires des TRE soit inférieure à celle de ceux qui n'ont pas reçu, les individus ont tendance à améliorer la qualité de leurs recherches avec le temps et par conséquent s'insèrent plus facilement dans des emplois avec CNPS.

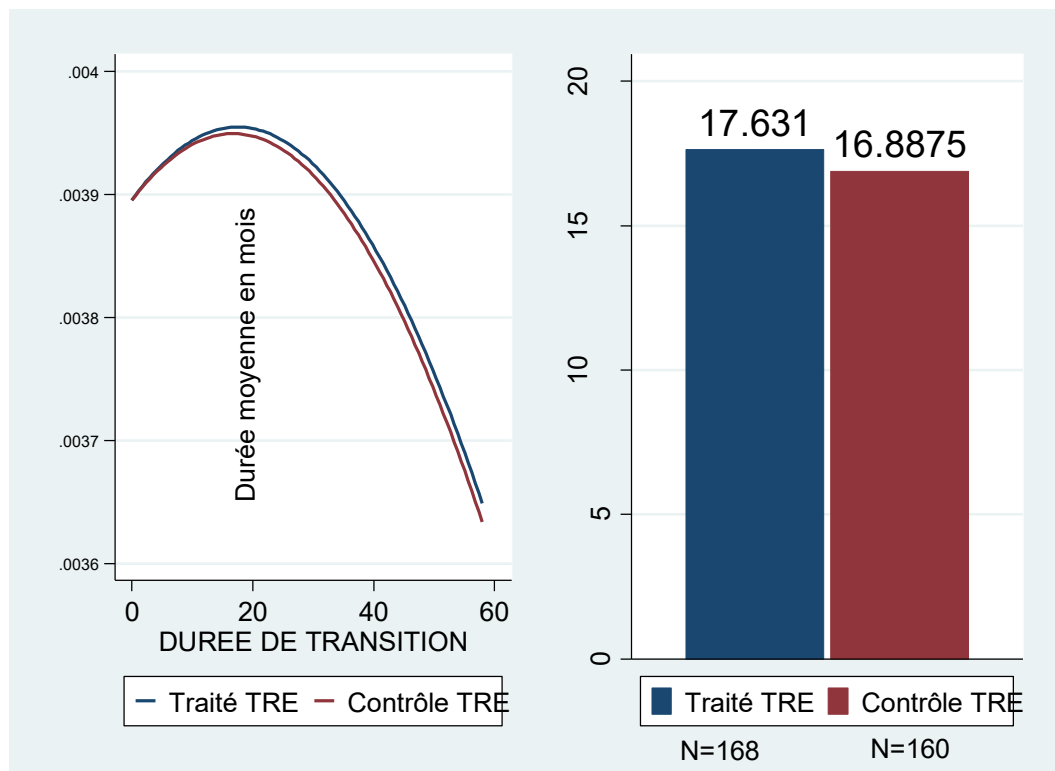
Tableau 4.13 : vitesse de transition vers un emploi avec CNPS en fonction du statut de traitement TRE

	Observation	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
Durée de transition					
Traité TRE	168	17,63095	1,029697	0,4863	0,6270
Contrôle TRE	160	16,8875	1,133432		

Source : EAPE (2017)

Le graphique 4.11 montre que les effets positifs des TRE sur l'obtention d'un premier emploi avec CNPS pourraient commencer globalement à se faire ressentir 5 mois après la réception du traitement

Graphique 4.11 : Durée de transition vers un emploi avec CNPS en fonction du statut vis-à-vis TRE



Source : EAPE (2017)

Conclusion

Le principal objectif de ce chapitre était de faire une analyse statistique des effets du recours aux services du Fonds National de l'Emploi (FNE) sur la vitesse d'insertion sur le marché du travail. A cet effet, ce chapitre analyse d'une part les effets du recours au FNE sur vitesse d'insertion dans un emploi et d'autre part, les effets du recours au FNE sur vitesse d'insertion dans un premier emploi de qualité (salaire, contrat avec CDI, emploi dans une entreprise formelle, emploi avec CNPS). Il ressort premièrement que, le fait de s'inscrire ne procure pas un réel avantage en termes de vitesse d'insertion dans un emploi. Néanmoins, comparativement aux non-inscrits, la qualité de la première insertion des inscrits est meilleure que celle non-inscrits (salaire, contrats écrits, emploi dans une entreprise formelle, etc.). Une comparaison des effets par statut de traitement montre que, globalement les inscrits (PED, TRE) qui reçoivent un traitement ont une meilleure performance sur le marché du travail que les inscrits qui ne reçoivent pas de traitement. En outre les effets du traitement sont beaucoup plus marqués chez les chercheurs d'emploi qui reçoivent le programme emploi diplômé (PED).

Chapitre 5 : PERSPECTIVES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL ET FONCTION PUBLIQUE

Introduction :

La transition se définit comme le passage de l'état d'inactivité ou de chômage vers le premier emploi stable ou satisfaisant (Elder and Koko,2014). Cette définition est assez restrictive dans un contexte Africain où les économies sont globalement informelles et les emplois précaires. Dans ce contexte, les chercheurs d'emploi ont tendance à s'insérer en premier lieu dans des emplois précaires en guise de tremplin vers une stabilité. Les statistiques montrent qu'en moyenne, 8.2% des jeunes ont une transition réussie (Elder and Koko,2014). De ce fait, il est nécessaire d'analyser les perspectives d'emploi des inactifs, des chômeurs et des actifs occupés. La suite des analyses s'organise au tour de deux principaux points. D'abord les perspectives sur le marché du travail et après les perspectives d'emploi dans la fonction publique.

5.1. Perspectives sur le marché du travail

Cette section a pour objectif d'analyser les perspectives des individus enquêtés sur le marché du travail en distinguant dans un premier temps le statut d'emploi, ensuite les statuts vis-à-vis du FNE, et enfin les tranches d'âge des individus enquêtés.

5.1.1. Statut d'emploi et perspectives sur le marché du travail

Les perspectives de l'emploi représentent les prétentions en termes d'emploi que les acteurs désirent comme meilleurs. Du fait de la précarité des emplois dans le secteur informel, même les actifs occupés envisagent de changer d'emploi. Par conséquent, la majorité des individus enquêtés se sont prononcés sur leur aspiration idéaliste en ce qui concerne le lieu d'exercice de leur travail. Les données de l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi montrent que, l'emploi dans sa propre entreprise et l'emploi dans le secteur public apparaissent comme les types d'emploi les plus désirés avec des pourcentages respectifs de 34,26% et de 44,53%. A l'antipode de ces deux types d'emplois, l'emploi dans une affaire familiale ou des exploitations agricoles familiales et l'emploi dans des organismes internationaux apparaissent comme des lieux d'exercices d'emploi les moins sollicités dans les perspectives, avec des pourcentages respectifs de 0,18% et 8,17%. Une analyse désagrégée montre que cette tendance reste la même en ce qui concerne les actifs occupés, mais se modifie légèrement lorsqu'on s'intéresse aux chômeurs et aux inactifs. Dans la catégorie des chômeurs, les

emplois salariés (77,85%) avec une préférence pour l'emploi dans le secteur public (56,62%) apparaissent comme le statut idéal sur le marché du travail.

Le tableau 5.1 montre que la distribution des choix des individus enquêtés reste stable lorsqu'on désagrége en fonction du sexe. En effet, l'emploi dans sa propre entreprise et l'emploi dans le secteur public demeurent les types d'emplois qui selon les enquêtés offrent les meilleures perspectives sur le marché du travail. Ces deux catégories représentent des taux de réponse respectifs de 40,02% et 39,51% chez les hommes et 27,66% et 50,29% chez les femmes. Néanmoins, il convient de remarquer que globalement une grande proportion des femmes (50,29%) ambitionne dans le meilleur des cas travailler dans le secteur public alors pour les hommes l'auto-emploi (40,2%) représente le type d'emploi idéal. Ce constat global est influencé en ce qui concerne les femmes par les chômeuses (59,26%) et par les actifs occupés en ce qui concerne les hommes (45,19%).

Tableau 5.1: Perspectives sur le marché du travail en fonction du statut d'emploi

	Actifs occupés	Chômeurs	Inactifs	Total
Hommes				
Auto-emploi	587 (45,19)	94 (24,1)	23 (32,86)	704 (40,02)
Fonction publique	259 (19,94)	116 (29,74)	23 (32,86)	398 (22,63)
Entreprise publique ou parapublique	198 (15,24)	92 (23,59)	7(10)	297 (16,88)
Entreprise privée	150 (11,55)	59 (15,13)	14 (20)	223 (12,68)
Organisation internationale	99 (7,62)	28 (7,18)	3 (4,29)	130 (7,39)
Affaire ou exploitation agricole familiale	4(0,31)	0	0	4 (0,23)
Ne souhaite pas travailler	2 (0,15)	1(0,26)	0	3(0,17)
Total	1299 (100)	390 (100)	70 (100)	1759 (100)
Femmes				
Auto-emploi	292 (31,84)	96 (19,75)	36 (27,69)	424 (27,66)
Fonction publique	268 (29,23)	169 (34,77)	53 (40,77)	490 (31,96)
Entreprise publique ou parapublique	149 (16,25)	119 (24,49)	13 (10)	281 (18,33)
Entreprise privée	114 (12,43)	59 (12,14)	15 (11,54)	188 (12,26)
Organisation internationale	88 (9,6)	40 (8,23)	11 (8,46)	139 (9,07)
Affaire ou exploitation agricole familiale	1(0,11)	1(0,21)	0	2 (0,13)
Ne souhaite pas travailler	5(0,55)	2(0,41)	2(1,54)	9(0,59)
Total	917 (100)	486 (100)	130 (100)	1,533 (100)
Ensemble				
Auto-emploi	879 (39,67)	190(21,69)	59(29,5)	1128 (34,26)
Fonction publique	527 (23,78)	285(32,53)	76 (38)	888(26,97)
Entreprise publique ou parapublique	347 (15,66)	211(24,09)	20(10)	578(17,56)
Entreprise privée	264(11,91)	118(13,47)	29 (14,5)	411(12,48)
Organisation internationale	187 (8,44)	68(7,76)	17 (7)	269 (8,17)
Affaire ou exploitation agricole familiale	5(0,23)	1(0,11)	0	6 (0,18)

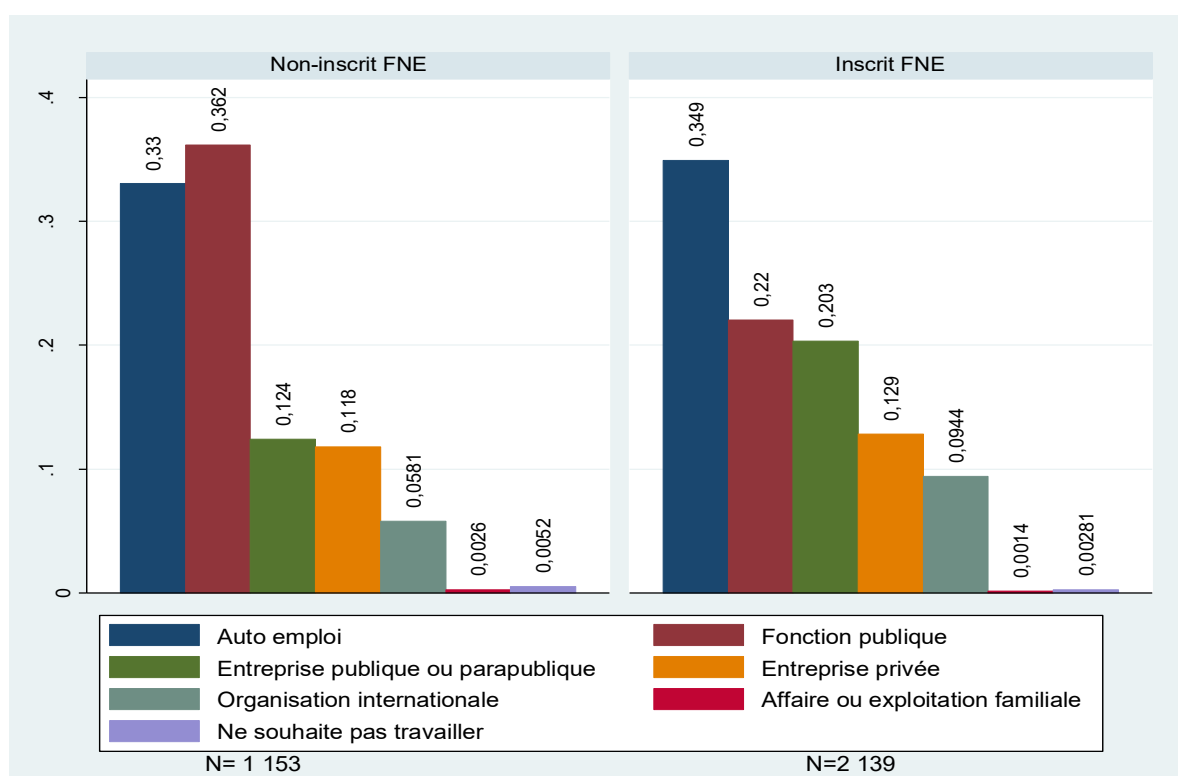
Ne souhaite pas travailler	7 (0,32)	3(0,34)	2(1)	12(0,36)
Total	2216 (100)	876 (100)	200 (100)	3292 (100)

Source : EAPE (2017). Les valeurs entre parenthèses représentent le pourcentage par rapport à la catégorie exprimée

5.1.2. FNE et perspective sur le marché du travail

En ce qui concerne le statut d'inscription FNE, les perspectives d'un engagement à son propre compte ou dans le secteur public sont les plus répandues que les enquêtes soient inscrits ou non. Cependant, globalement, les choix entre ces deux types d'emploi varient en fonction du statut d'inscription. Une analyse comparativement permet de constater que, les Non-inscrits au FNE présentent un désir plus marqué d'avoir un emploi dans le secteur public (48,57%) contre (42,36%) pour les inscrits au FNE. En outre, l'auto-emploi qui représente la catégorie d'emploi la plus attractive (34,92%) chez les inscrits alors que pour les non-inscrits, le travail dans la fonction publique est le type d'emploi le plus sollicité dans les perspectives (36,17%). Malgré la forte dominance de l'auto-emploi comme choix d'emploi chez les inscrits, le graphique 5.1 montre qu'il existe une faible disparité entre les choix des autres catégories d'activités chez les inscrits au FNE comparativement au non-inscrit au FNE.

Graphique 5.1: perspectives d'emploi selon le statut d'inscription

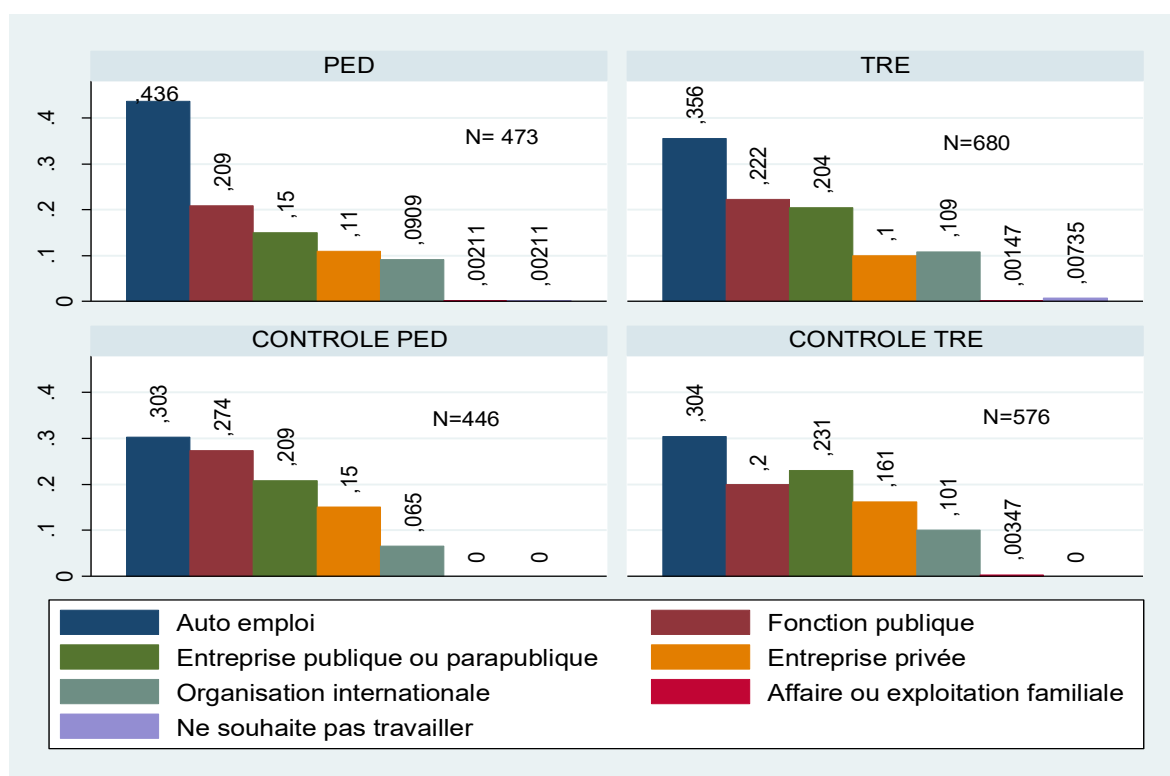


Source : EAPE (2017).

5.1.3. Statut de traitement FNE et perspectives sur le marché du travail

Outre la répartition de l'échantillon entre les inscrits et les non-inscrits au FNE, une distinction peut être faite parmi les inscrits au FNE. De ce fait, on distingue d'une part, les traités PED, TRE et d'autre part les contrôles PED et TRE. Le graphique 5.2 permet de constater que, quel que soit le statut de traitement des inscrits, la catégorie d'emploi dans laquelle les enquêtés aimeraient exercer dans le meilleur des cas est l'auto-emploi avec des proportions de 43,6%, 35,6%, 30,3% et 30,4% respectivement pour les traités PED, traités TRE, contrôles PED et contrôles TRE. Cependant, il existe un écart très grand chez les traités (PED et TRE) entre la catégorie auto-emploi et les autres catégories. La valeur minimale de cet écart est de 22.7% pour les traités PED et 13,4 % chez les traités TRE alors que chez les contrôles, la distribution des choix des enquêtes semble moins dispersée entre les modalités.

Graphique 5.2 : perspectives sur le marché du travail selon le statut de traitement



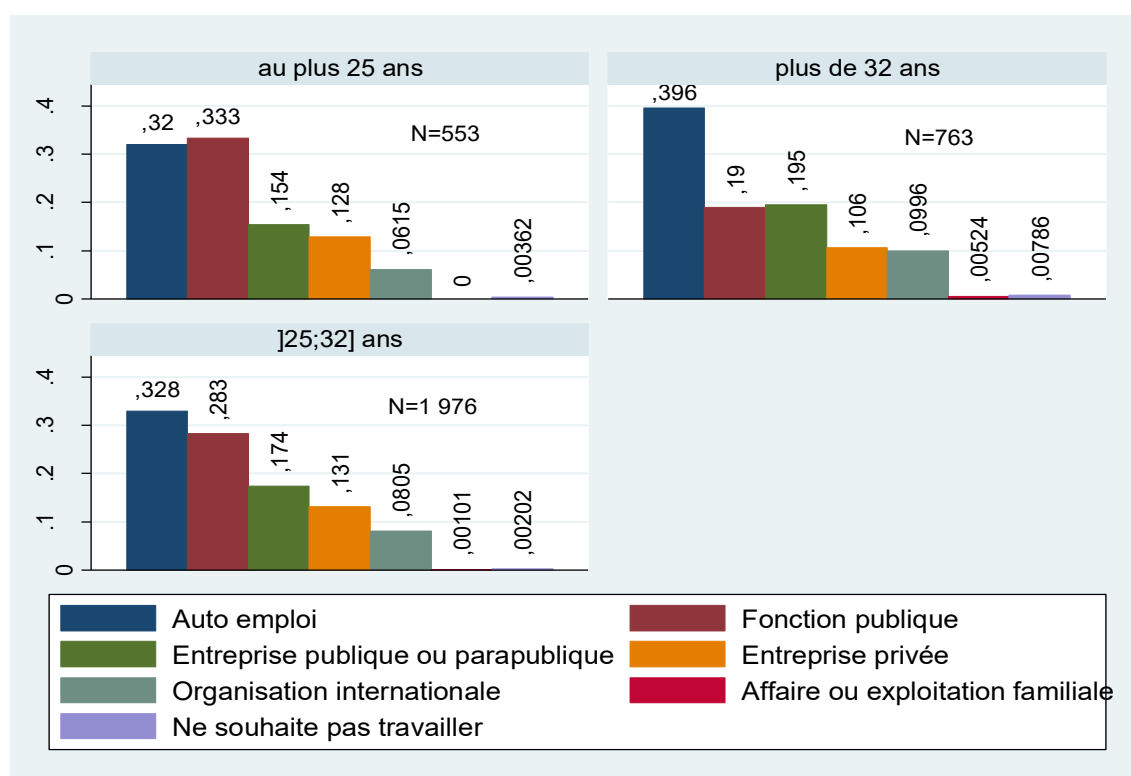
Source : EAPE (2017).

5.1.4. Age et perspective sur le marché du travail

Bien que la majorité des personnes enquêtées trouve l'auto-emploi comme la catégorie d'emploi idéale, le graphique 5.3 montre qu'il existe une corrélation positive entre l'âge et la perception de l'auto-emploi comme la forme d'emploi idéale ou qui offre le plus de possibilités. En effet, pour les enquêtes qui ont au plus 25 ans, la catégorie d'emploi la plus souhaitée dans les

perspectives est l'emploi dans la fonction publique (33,3%) et est suivie par l'auto-emploi (32%). Cet ordre entre les deux catégories les plus représentées (Auto-emploi et Fonction publique) s'inverse pour les autres tranches d'âge ([25 ;32] ; plus de 32 ans). Pour les plus de 32 ans, l'écart entre la proportion des enquêtes qui aimeraient idéalement travailler à leur propre compte et ceux qui aimeraient idéalement travailler dans la fonction publique est de 20,6%. En outre, la proportion des personnes qui aimeraient travailler pour leur propre compte est plus élevée pour les personnes de plus de 32 ans. Cet état des faits se justifie par le fait que l'âge limite d'admission dans la fonction publique au Cameroun est de 32 ans. Passer cet âge les individus n'ont pas d'autre choix que de voir l'emploi pour compte propre comme le principal moyen pouvant leur permettre d'améliorer leur situation future.

Graphique 5.3 : perspectives sur le marché du travail selon les groupes d'âges



Source : EAPE (2017).

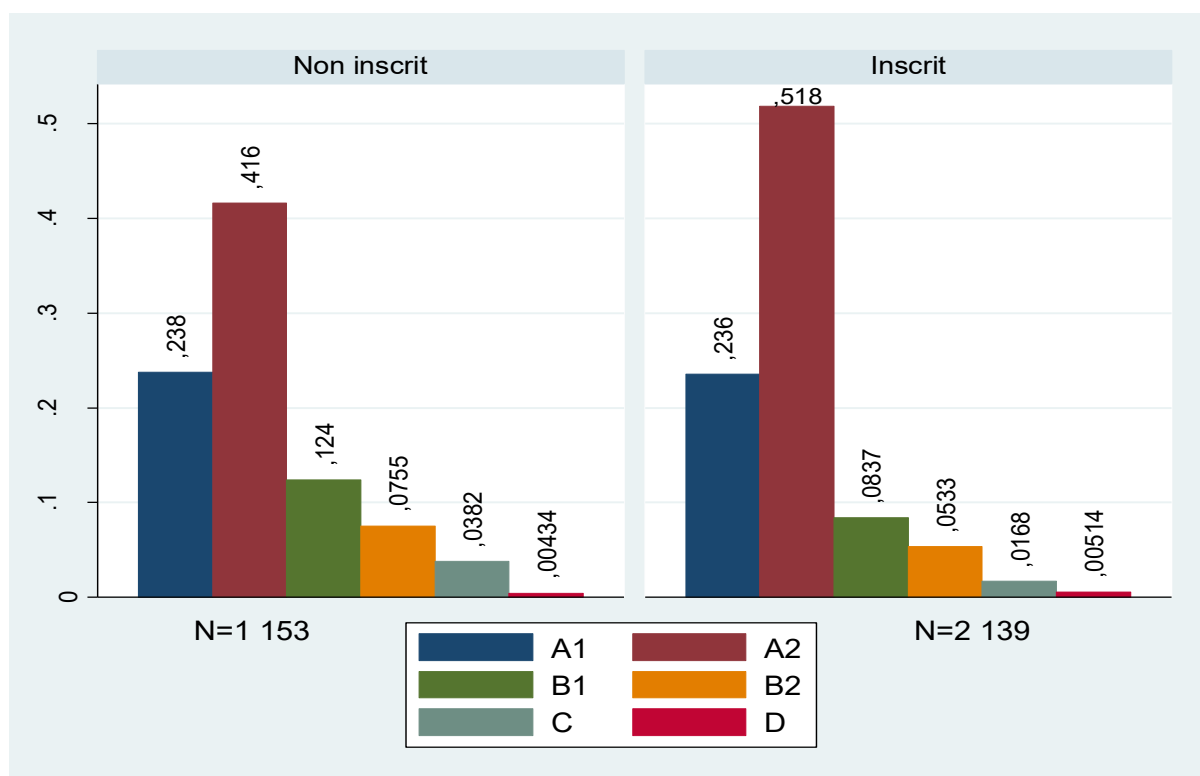
5.2. Perspectives d'emploi dans la fonction publique

Cette section a pour objectif d'analyser les perspectives des individus enquêtés dans la fonction publique en faisant un focus sur les catégories socioprofessionnelles, les prétentions salariales, la révisions des préférences et le consentement à payer pour avoir un poste dans la fonction publique.

5.2.1. Perspectives et catégories dans la fonction publique

Dans la fonction publique, les emplois sont classés en plusieurs catégories. Ces catégories permettent de renseigner sur le niveau qualification et d'autonomie dans l'exécution des tâches des différents agents publics. Les graphiques 5.4 et 5.5 montrent que, quel que soit le statut vis-à-vis du FNE (inscrit, non-inscrit, PED, TRE, contrôles) les individus ont tendance à viser la catégorie A2 qui est la plus élevée dans la fonction publique. L'analyse en fonction des groupes montre que les groupes qui reçoivent le traitement à tous les niveaux ont tendance à être les plus enclins à solliciter la catégorie A2 comparativement aux groupes qui ne reçoivent pas le traitement. En effet 51,8% des inscrits au FNE désire le cas échéant, s'insérer dans la fonction publique avec une catégorie A2 contre 41,8% des Non-inscrits au FNE.

Graphique 5.4 : catégorie selon le statut d'inscription

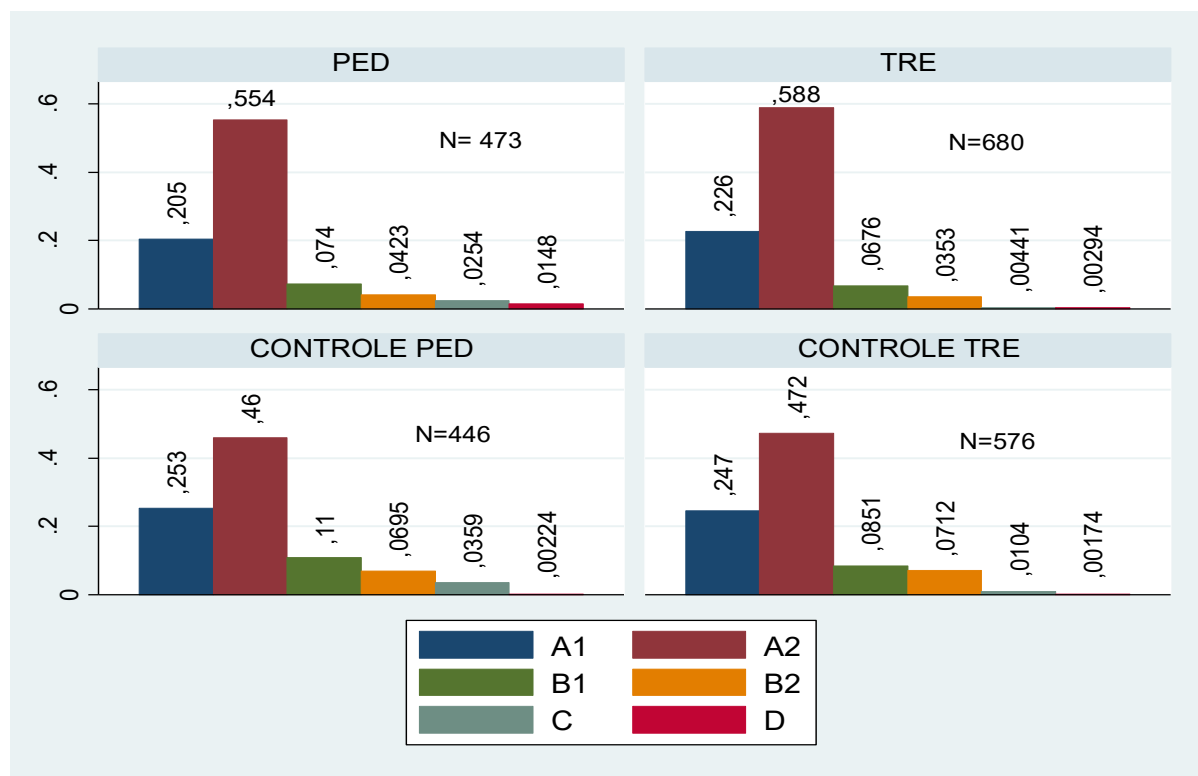


Source : EAPE (2017).

De même, parmi les inscrits, 55,4% des enquêtés qui ont reçu le PED désirent le cas échéant, s'insérer dans la fonction publique avec une catégorie A2 contre 46% des enquêtés pouvant potentiellement recevoir le PED. Aussi, 58,8% des enquêtés qui ont reçu les TRE désirent également le cas échéant s'insérer dans la fonction publique dans la catégorie A2 contre 47,2% des personnes inscrites au FNE, potentiellement éligible pour recevoir les TRE. Le souhait ardent des personnes traitées à vouloir s'insérer principalement dans la fonction

publique avec la catégorie A2, peut être révélateur d'un regain de motivation après la réception d'un traitement.

Graphique 5.5 : Catégorie dans la fonction publique selon le statut de traitement



Source : EAPE (2017).

5.2.2. Salaire désiré dans le secteur public

Il est question ici de faire une description des prétentions salariales des individus enquêtés dans le cas hypothétique où ils seraient recrutés dans la fonction publique. Le tableau 5.2 montre une variation des salaires d'un groupe à l'autre. Les groupes de traitement au sens large (inscrits, traités PED et traité TRE) ont généralement des prétentions salariales moyennes statistiquement égales ou supérieures à ceux des groupes de contrôles (contrôle PED, contrôle TRE et non-inscrits). Les prétentions salariales moyennes des inscrits au FNE est d'environ 443 716 FCFA alors que pour les non-inscrits est d'environ 360 692 FCFA cet écart est statistiquement significatif au seuil de 1%. L'écart des prétentions salariales entre les groupes de traitement PED et de contrôle PED est statistiquement significatif au seuil de 1% et vaut 99 000. En ce qui concerne les le groupe de traitement TRE, les prétentions salariales moyennes de ces groupes sont inférieures à celles des personnes éligibles pour recevoir les TRE mais qui n'ont pas reçu. La différence de moyenne est de 18 212 FCFA, néanmoins, elle n'est pas

statistiquement significative. Une comparaison entre les groupes de traitement montre que les traités PED ont en moyenne des prétentions salariales statistiquement supérieure à ceux des traités TRE.

Tableau 5.2 : prétentions salariales en cas d'accès à la fonction publique

	Effectifs	Moyenne	Ecart-type	t-student	Pr(T > t)
PED	441	443.7166	20.42755	3.8691	0.0001
Contrôle PED	418	344.7129	15.04362		
TRE	637	360.6923	15.7943	-0.5278	0.5977
Contrôle TRE	523	378.9044	32.86817		
PED	441	443.7166	20.42755	3.2585	0.0012
TRE	637	360.6923	15.7943		
Inscrit	1039	441.0144	47.20667	1.7084	0.0877
Non-inscrit	1984	376.7475	11.4064		

Source : EAPE (2017).

5.2.3. Révision des préférences pour la fonction publique : Rôle primordial du salaire de base

Des fois les prétentions salariales sont fixées par les enquêtes sans tenir compte des grilles salariales de la fonction publique. De ce fait, la connaissance des salaires réels peut amener certaines personnes enquêtées à modifier leurs désirs de travailler dans la fonction publique. Le tableau 5.3 mets en exergue le fait que au moins 68,16% des personnes enquêtés et qui désiraient travailler dans la fonction publique n'avait pas une connaissance des salaires pratiqués. L'inadéquation entre la vision qu'ils avaient de la fonction publique du point de vue pécuniaire et les salaires réellement pratiqués les amènent à changer leur désir de travailler dans la fonction publique. Une comparaison entre les groupes permet de constater que dans les groupes de traitement, la proportion des individus qui n'ont pas l'information sur la distribution des salaires et qui voient leur désir de travailler dans la fonction publique modifier après connaissance de cette dernière est toujours plus faible que dans les groupes de contrôles. Par exemple, chez les inscrits, elle vaut 66,44% alors qu'elle est de 70.07% chez les non-inscrits. De même, elle vaut 51,61% chez les traités PED alors qu'elle vaut 59,83% chez les contrôles PED et enfin elle vaut 68,06% chez les traités TRE contre 77,68% chez les contrôles TRE

Tableau 5.3: Révision des préférences après connaissance des salaires de base

	Désir inchangé	Désir changé	Total
--	----------------	--------------	-------

Non inscrit	120(29,93)	281(70,07)	401(100)
Inscrit	151(33,56)	299(66,44)	450(100)
Total	271(31,84)	580(68,16)	851(100)
PED	45(48,39)	48(51,61)	93(100)
Contrôle PED	47(40,17)	70(59,83)	117(100)
Total	92(43,81)	118(56,19)	210(100)
TRE	46(31,94)	98(68,06)	114(100)
Contrôle TRE	25(22,32)	87(77,68)	112(100)
Total	71(27,73)	185(72,27)	256(100)

Source : EAPE (2017).

5.2.4. Consentement à payer pour l'accès à la fonction publique

L'attrait pour la fonction publique amène les individus à faire des investissements pour faciliter leur accès à la fonction publique. Parmi les individus enquêtés plus de la moitié de répondant soit 48,01% ne sont pas prêt à déboursier de l'argent pour avoir le poste sollicité dans à la fonction publique. Les autres enquêtés sont prêts à payer des montants allant jusqu'à 50 millions pour accéder à un poste dans la fonction publique. Il ressort du tableau 5.4 que pour ceux qui ont déclaré des montants non nuls, les groupes des traités TRE et PED sont prêts à déboursier en moyenne des montants statistiquement significatifs et supérieurs au seuil de 10% à ceux des groupes contrôles TRE et PED respectivement. Le montant moyen pouvant être déboursé par les traités PED est de 498 604 FCFA alors que pour les contrôles PED est de 373 307 FCFA. De même les traités TRE sont prêts à déboursier en moyenne 618 717 FCFA alors que les contrôles TRE sont prêts à déboursier en moyenne 446 877 FCFA. Cependant une analyse comparative entre les inscrits et les non-inscrits au FNE permet de constater que les non-inscrits sont prêts à dépenser en moyenne 1,57 fois le montant que les inscrits au FNE sont prêt à dépenser en moyenne pour avoir accès à un poste dans la fonction publique.

Le Cameroun compte deux grandes métropoles avec des particularités distinctes. La première est la capitale politique « Yaoundé » et se caractérise par une forte concentration des administrations centrales donc constitue d'une part le lieu où la majorité des décisions administrations sont prises et d'autre part le lieu où il y'a une forte concentration des activités publique. Ces facteurs expliquent la forte attraction de la fonction publique dans cette zone au point où le montant que les individus enquêtés sont prêts à pays pour avoir accès à un poste est près de trois (03) fois celui les individus enquêtés dans la ville de Douala. De plus, la ville de Douala se caractérise par une forte concentration et une attraction des activités économiques portées par le secteur privé.

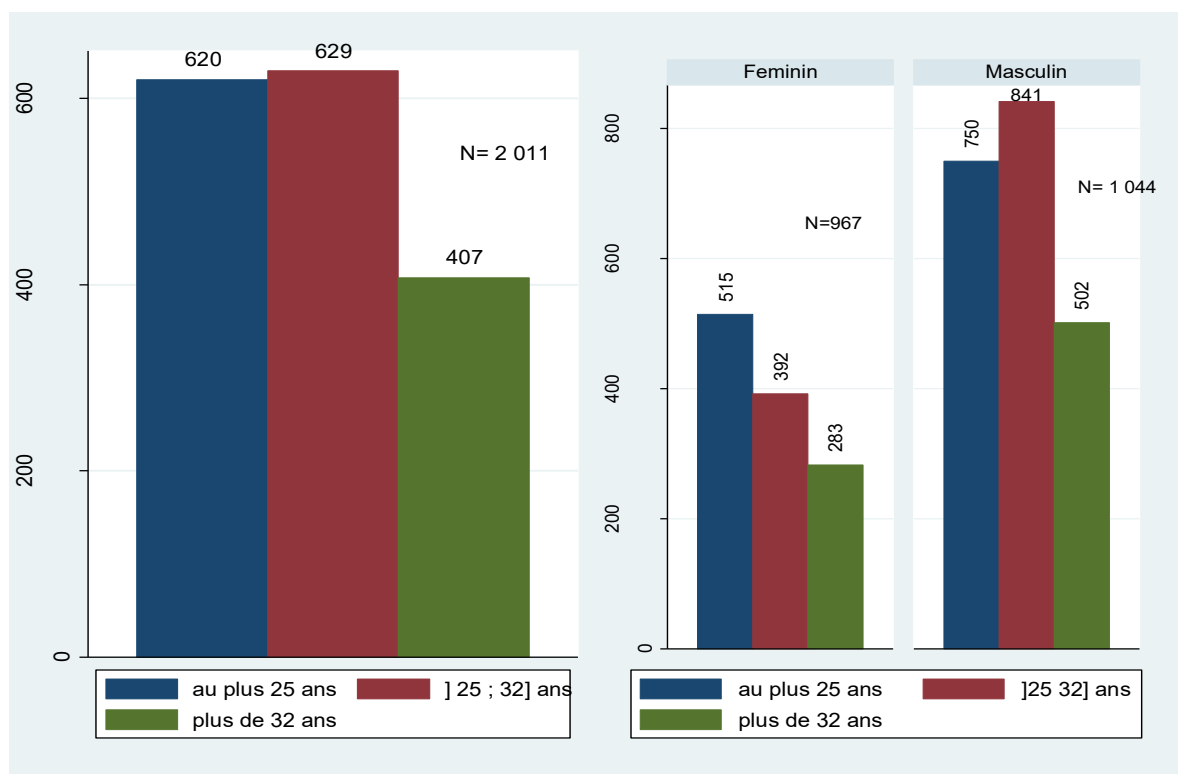
Tableau 5.4 : montant à déboursier pour avoir accès à la fonction publique

	Effectifs	Moyenne	Ecart-type	T-Student	Pr(T > t)
PED	243	498.6049	59.37054	1.4549	0.0732
Contrôle PED	215	373.307	62.28901		
TRE	311	618.717	98.54455	1.3478	0.0891
Contrôle TRE	237	446.8776	67.86084		
PED	243	498.6049	59.37054	-0.9747	0.8349
TRE	311	618.717	98.54455		
Inscrit	996	497.995	40.02062	2.2305	0.0129
Non-inscrit	391	785.0844	178.4294		
Féminin	662	395.7311	41.28147	-3.0275	0.0025
Masculin	725	746.2028	103.9974		
Yaoundé	629	899.9237	122.4067	5.0872	0.0000
Douala	758	312.558	27.31212		

Source : EAPE (2017). Ces valeurs ont été calculées uniquement pour ceux qui ont déclaré des montants non nuls

La distribution de valeurs marchandes d'un poste dans la fonction publique par sexe montre que les hommes sont prêts à payer un montant statistiquement supérieur à celui des femmes. L'analyse de la distribution selon les tranches d'âge permet de constater que la valeur marchande moyenne d'un poste dans la fonction publique atteint son maximum lorsque l'âge des individus tend vers l'âge limite légale d'accès à la fonction publique qui est de 32 ans. Juste après cet âge, la tranche d'âge des personnes de plus de 32 ans est celle qui regroupe les individus enquêtés qui sont prêts à dépenser en moyenne le montant le plus faible pour avoir accès à un poste dans la fonction publique.

Graphique 5.6 : montant à déboursier pour avoir accès à la fonction publique par tranche d'âge



Source : EAPE (2017). Ces valeurs ont été calculées uniquement pour ceux qui ont déclaré des montants non nuls

Conclusion

Ce chapitre avait pour objectif de faire une analyse descriptive des perspectives d'emploi des individus sur le marché du travail en fonction des différents statuts des individus enquêtés vis-à-vis du FNE. Dans cet optique, deux séquences meublent son organisation. La première fait une analyse des perspectives d'insertion sur le marché du travail et la seconde fait une analyse des perspectives d'insertion dans le secteur public. Il en découle que, après le secteur public, les individus ont un penchant pour la l'auto-emploi et que le choix de l'un comme de l'autre est tributaire de l'âge de l'individu. En effet, Engouement pour l'auto-emploi est expliqué par la réglementation légale, qui limité l'âge d'accès à la fonction publique à 32 ans. Les individus qui ont dépassé cet âge ont une forte propension à recourir à l'auto-emploi comme dernier refuge. Alors que les personnes âgées de moins de 32 ans optent principalement pour l'emploi dans le secteur public et particulièrement les personnes qui reçoivent un traitement du FNE (PED, TRE). Ces personnes ont tendance à solliciter des emplois avec la catégorie socioprofessionnelle « A2 » et à être prêtes à dépenser des montants plus élevés pour avoir accès à un poste dans la fonction publique. Dans ce contexte, le FNE apparait comme un facteur de motivation pour les bénéficiaires et leur permet d'avoir des espérances élevées

BIBLIOGRAPHIE

- Arias, O. and Khamis, M. (2008), "Comparative Advantage, Segmentation and Informal Earnings: A Marginal Treatment Effects Approach", *IZA discussion paper* No.3916.
- Becker G. S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research, New York, 412 p.
- Spence, (1973)
- Berry, L. and Parasuraman, A. (1991), *Marketing Services - Competing Through Quality*, New York: The Free Press.
- Piercy, (1995)
- Burdett B. (1978), "Education and Training in the Future", *Journal of the Society of Dyers and Colourists*, Vol. 94, Issue 5.
- Elder, S.; Koko, S.K. B. 2014. « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Afrique Sub-saharienne », « Work4Youth » Série de publication no 10, (Genève, BIT).
- Fletcher, C. et Williams, R. (1996) "Performance Management, Job satisfaction and Organizational commitment", *British Journal of Management*, Vol.7 (2) pp.169-179.
- Kaldor, N. (1979) *Equilibrium theory and growth theory. In Economics and Human Welfare* (pp.273-291). Academic Press.
- Kolev A. (2000), *Les déterminants de l'offre de travail et secteur informel en Russie*, *Revue d'études comparatives Est-Ouest*, 31(4), L'élargissement de l'UE à l'Est. Le marché du travail dans la transition, 123-150.
- Kwenin, D., Muathe S. (2013) "The Influence of Employee Rewards, Human Resource Policies and Job Satisfaction on the Retention of Employees in Vodafone Ghana Limited", *European Journal of Business and Management*, Vol.5, No.5, 2013.
- Mincer J. (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, Columbia University Press, for the National Bureau of Economic Research, New-York.
- Latif et al., (2013)
- Mortensen D. (1977), "Unemployment Insurance and Job Search Decisions", *ILR Review*, Vol. 30, No. 4, pp. 505-517.
- Nayar, V. (2011) *Employees First, Customers Second: Turning Conventional Management Upside Down*, Harvard Business Press, Boston, Massachusetts.

Nono C. (2018), « Effet du différentiel de revenus attendus sur le choix entre secteur formel versus informel au Cameroun », STATECO N°112.